



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del
Colegio Técnico “Fausto Molina”, de la provincia del Azuay,
ciudad de Cuenca, periodo 2012 – 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTORA: Guamán Luna, Martha Magdalena.

DIRECTOR: Quizhpe Vázquez, José Plutarco, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister

José Plutarco Quizhpe Vázquez

DOCENTE DE LA TITULACION

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Fausto Molina, de la provincia del Azuay, ciudad de Cuenca, periodo 2012 – 2013, realizado por Guamán Luna Martha Magdalena, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f).....

DECLARACION DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Guamán Luna Martha Magdalena declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Fausto Molina, de la provincia del Azuay, ciudad de Cuenca, periodo 2012 – 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo José Plutarco Quizhpe Vázquez, Mg. director del presente trabajo y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autora: Guamán Luna Martha Magdalena

Cédula: 010280429-1

DEDICATORIA

A Martha y Guillermo, mis héroes de la vida
quienes me han apoyado a costa de
muchos sacrificios, y siempre
han estado presentes con bendiciones.

A mis hermanas, Angélica y Liliana que
me han hincado siempre hasta
en los más locos sueños.

A mis sobrinos y sobrinas,
quienes con su mirada de admiración
me han inspirado día a día a salir adelante.

A esos docentes que a pesar de los obstáculos
siempre buscan un camino para salir adelante
y creen que la educación no es un negocio
sino una forma de vida.

AGRADECIMIENTO

Mi especial agradecimiento a mis padres quienes han sido mi apoyo durante todo este proceso de la maestría, también quiero agradecer al Magíster José Quizhpe Vázquez quien, como director de esta tesis, ha pasado muchas horas revisando y guiando el trabajo sin importar el tiempo.

Finalmente, quiero dar un especial agradecimiento a los docentes de postgrado de la Universidad Técnica Particular de Loja por gestionar el conocimiento que me ha llevado a la feliz conclusión de esta etapa de mi vida.

MARTHA MAGDALENA GUAMÁN LUNA

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA	i
APROBACION DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRIA	ii
DECLARACION DE AUTORIA Y CESION DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPITULO 1: MARCO TEÓRICO	5
1.1 Necesidades de formación	6
1.1.1 Concepto	6
1.1.2 Tipos de necesidades formativas	7
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas	10
1.1.4 Necesidades formativas del docente	12
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo)	14
1.2 Análisis de las necesidades de formación	17
1.2.1 Análisis organizacional	17
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección	17
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	19
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	21
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)	22
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)	23
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI –Plan decenal)	25
1.2.2 Análisis de la persona	26
1.2.2.1 Formación profesional	26
1.2.2.1.1 Formación inicial	28
1.2.2.1.2 Formación profesional docente	28
1.2.2.1.3 Formación técnica	30
1.2.2.2 Formación continua	31

1.2.2.3	La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	33
1.2.2.4	Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	34
1.2.2.5	Características de un buen docente	35
1.2.2.6	Profesionalización de la enseñanza	36
1.2.2.7	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	37
1.2.2.8	Las Tecnologías de la Información y la Comunicación TIC, en los procesos formativos	38
1.2.3	Análisis de la tarea educativa	39
1.2.3.1	La función del gestor educativo	40
1.2.3.2	La función del docente	42
1.2.3.3	La función del entorno familiar	43
1.2.3.4	La función del estudiante	44
1.2.3.5	Cómo enseñar y cómo aprender	45
1.3	Cursos de formación	46
1.3.1.	Definición e importancia de la capacitación docente	46
1.3.2	Ventajas e inconvenientes	48
1.3.3	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	49
1.3.4	Importancia de la formación del profesional en el ámbito de la docencia	50
	CAPITULO 2: METODOLOGÍA	52
2.1	Contexto	53
2.2	Participantes	57
2.3	Diseño y métodos de investigación	65
2.3.1	Diseño de la investigación	65
2.3.2	Métodos de investigación	66
2.4	Técnicas e instrumentos de investigación	66
2.4.1	Técnicas de investigación	66
2.4.2	Instrumentos de investigación	67
2.5	Recursos	68
2.5.1	Talento humano	68
2.5.2	Materiales	68
2.5.3	Económicos	68
2.6	Procedimiento	69
	CAPITULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE	72

RESULTADOS	
3.1	Necesidades formativas 73
3.2	Análisis de la formación 88
3.2.1	La persona en el contexto formativo 88
3.2.2	La organización y la formación 90
3.2.3	La tarea educativa 97
3.3	Los cursos de formación 107
CAPITULO 4: CURSO DE FORMACIÓN 113	
4.1	Tema del curso 114
4.2	Modalidad de estudios 114
4.3	Objetivos 115
4.4	Dirigido a: 115
4.4.1	Nivel formativo de los destinatarios 115
4.4.2	Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios 116
4.5	Breve descripción del curso 116
4.5.1	Contenidos del curso 117
4.5.2	Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso 139
4.5.3	Metodología 140
4.5.4	Evaluación 140
4.6	Duración del curso 141
4.7	Cronograma de actividades a desarrollarse 142
4.8	Costo del curso 142
4.9	Certificación 142
4.10	Bibliografía 143
CONCLUSIONES 145	
RECOMENDACIONES 146	
BIBLIOGRAFÍA 147	
ANEXOS 150	

RESUMEN

La educación en el Ecuador es un eje primordial que ha llevado a realizar investigaciones de cómo mejorarla, y éste es el caso de las necesidades de formación de los docentes de Bachillerato del Colegio Técnico Fausto Molina, del cantón Cuenca, provincia del Azuay, periodo 2012 – 2013. Estudio que conlleva el objetivo de analizar las necesidades dentro de un marco teórico contextualizado y un diagnóstico y evaluación por medio de encuestas estructuradas a dieciocho docentes profesionales principalmente relacionadas con la persona, organización y tarea educativa.

El resultado principal demuestra que el 18% de docentes tienen un bajo porcentaje en el análisis de la organización y 6% en la tarea educativa, principalmente lo relacionado con los proyectos educativos. Análisis que concluye con la urgente elaboración de un plan de mejoras y en especial de un curso de formación/capacitación docente basado en la planeación, ejecución y seguimiento de proyectos educativos con contenidos de interés teórico y práctico para satisfacer las necesidades primordiales de los docentes de esta institución, problema que se ve reflejado en otras instituciones con las mismas o parecidas necesidades.

PALABRAS CLAVES: necesidades, análisis de la persona, análisis organizacional, tarea educativa, proyecto, curso de formación.

ABSTRACT

Education in Ecuador is a major axis that has been conducting research on how to improve, and this is the case of the training needs the Bachillerato teachers of Fausto Molina Technical High School, Cuenca Canton, Azuay Province, in the period 2012 - 2013. Study which involved the aim of analyzing the needs within a theoretical contextual framework and a diagnosis and assessment through structured surveys to eighteen professional teachers mainly related to the person, organization and educational task.

The main result shows that 18% of teachers have a low percentage in the analysis of the organization and 6% in the educational task, especially as related to educational projects. Analysis concludes with the urgent development of a master plan and a special training course / teacher training based on the planning, implementation and monitoring of projects with educational content of theoretical and practical interest to satisfy the basic needs of teachers in this institution, a problem that is reflected in other institutions with the same or similar needs.

KEYWORDS: needs, person analysis, organizational analysis, educational task, project, training course.

INTRODUCCIÓN

Las políticas del Gobierno Nacional de revalorizar la profesión docente y mejorar la formación y capacitación para tener profesores y discentes preparados han dado una importancia significativa para realizar investigaciones sobre las necesidades de los docentes, mismas que se circunscriban a la realidad que viven los colegios ecuatorianos con bachillerato técnico a los que esta investigación está dedicada.

En el capítulo 1, de este trabajo, se desarrolla todo lo relacionado al marco teórico iniciando con el análisis de palabras claves para la investigación, para después fijar su atención en los tipos de necesidades a través del análisis organizacional, análisis de la persona y el análisis de la tarea educativa, para terminar con los cursos de formación que es el punto clave de este trabajo.

El capítulo 2 trata íntegramente sobre la metodología, que permite tener una amplia idea sobre el universo investigado, y de manera puntual los participantes, el diseño, métodos, técnicas, instrumentos y recursos de la investigación.

El capítulo 3 se ocupa del diagnóstico, análisis y discusión de los resultados relacionados íntimamente con la persona, la organización y la tarea educativa que permite obtener resultados puntuales para realizar un curso de formación.

El capítulo 4 hace referencia al diseño y planificación de un plan de mejoras o; específicamente un curso de formación para perfeccionar la situación de los profesionales de la educación y por ende el sistema educativo que está viviendo una transformación desde el año 2006, donde el modelo de un bachillerato general unificado y una adaptación de la educación técnica al nuevo currículo para él que deben estar preparados todos los actores del sistema educativo, y en especial los docentes.

En general, la investigación contempla un estudio descriptivo importante que inició con un *Diagnóstico de Necesidades de Formación de los Docentes de Bachillerato del Colegio Fiscal Técnico "Fausto Molina"*, de la provincia del Azuay, cantón Cuenca, de la parroquia rural El Carmen de Tarqui, en el periodo 2012-2013, desde la persona, organización y tarea educativa.

Este trabajo, para la comunidad educativa investigada y sociedad representa un trascendental aporte a los requerimientos del ámbito educativo, personal, profesional y social porque todos los aspectos que se van estudiando resultan de interés en la búsqueda de lograr mejoras en el quehacer educativo y por ende a la sociedad, por

cuanto la calidad de la educación está interconectada con los ciudadanos. Tal y como lo expone Delors, (1996) “la educación constituye un instrumento indispensable para que la humanidad pueda progresar hacia los ideales de paz, libertad y justicia social”.

En cuanto a las conclusiones se llegó a detectar falencias en el aspecto profesional de los docentes que dio lugar a la recomendación de proponer un curso de formación para el DISEÑO Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS EDUCATIVOS, que en su primera fase contempla lo que es un proyecto desde su concepción teórica, después para seguir con la planeación dando lugar a los principales puntos que se debe asentar en cada proyecto de acuerdo a la guía metodológica para la construcción de proyectos educativos del Ministerio de Educación del Ecuador y bajo las orientaciones de la Constitución del 2008, la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) del 2011 y el Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017; y finalmente la ejecución, evaluación y seguimiento de acuerdo a las necesidades detectadas.

En cuanto a la factibilidad, cabe destacar toda la apertura por parte de las autoridades y docentes de este plantel quienes comprendieron la importancia del análisis de necesidades de los docentes y las probables soluciones a partir de la toma de decisiones. Todo lo referente a los recursos materiales, financieros, tecnológicos y talento humano se resolvió sin problema porque todos estaban al alcance y sus costos fueron bajos, así mismo los docentes completaron las encuestas sin dificultad porque las preguntas eran claras, precisas y concisas lo que permitió alinearse a los objetivos propuestos.

Objetivo general que se relaciona con el análisis de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el periodo académico 2012-2013. Estudio que examinó de manera descriptiva las necesidades profesionales de formación centrada en los docentes del colegio técnico “Fausto Molina” como una opción efectiva hacia el logro de mejores resultados cualitativos y cuantitativos del quehacer profesional.

Objetivos específicos que se dirigen a fundamentar teóricamente lo relacionado con las necesidades de la formación del docente de bachillerato; diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los mismos; y finalmente diseñar el curso de formación para los docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Fausto Molina”.

Debido a la importancia de la investigación y la propuesta de un curso de formación, se invita a los lectores a revisar el material aquí expuesto porque representa un trabajo completo que puede servir de base para futuros trabajos investigativos.

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO

1.1. Necesidades de formación

1.1.1. Concepto.

El análisis de necesidades de formación de los docentes es el hilo conductor de este estudio, por lo tanto, se inicia definiendo algunos términos a utilizarse. **Necesidad** se deriva del vocablo NECESSITAS que según el diccionario de la Real Academia Española, el término tiene múltiples usos y significados. Una necesidad surge cuando existe un impulso imposible de controlar que lleva a que los esfuerzos individuales se encaminen en cierta dirección. Por lo tanto, la palabra necesidad tiene diferentes significados en función del contexto donde se utilice.

De acuerdo con autores como, Alboukrek y Fuentes (2006), necesidad equivale a exigencia, precisión, obligación, requisito, condición, menester II; una amplia gama de conceptos que cuando se relacionan con el de FORMACION, relativo a educar, crear, conformar o moldear; genera un proceso complejo, si se trata de detectar necesidades para la formación, para ello es conveniente considerar elementos teóricos, ideológicos y metodológicos que guíen la acción. Es por eso que, desde la propia concepción que se tenga sobre estos conceptos, la manera como se enfoca la recogida de la información para conocer la realidad, la noción del espacio organizativo y de las personas presentes en él, puede implicar la fijación de una posición para identificar las necesidades formativas en un momento y lugar determinado.

Formación proviene de la palabra latina FORMATIO y se trata de un término asociado al verbo formar (otorgar forma a alguna cosa, concertar un todo a partir de la integración de sus partes) según el diccionario de la Real Academia Española. Actualmente, la noción de formación suele estar asociada a la capacitación como un proceso sistemático, consciente y esencial en el desarrollo del ser humano, sobre todo a nivel profesional. La formación de una persona, por lo tanto, está vinculada a los estudios que cursó, al grado académico alcanzado y al aprendizaje que completó, ya sea a nivel formal o informal. Parte de esta educación suele ser obligatoria en muchos países y en general comprende los conocimientos necesarios para desenvolverse en la vida adulta.

Según Pérez (1991) el análisis de necesidades es un estudio sistemático de un problema que se realiza incorporando información y opiniones de diversas fuentes, para tomar decisiones sobre lo que hay que hacer.

Kaufman (1982) define necesidad como “discrepancia entre lo que es (status) y lo que debería ser (estándares) cuando se analizan los resultados”. Además define el análisis de necesidades como un “análisis de discrepancias determinado por dos posiciones

extremas: ¿Dónde estamos actualmente? y ¿Dónde deberíamos estar? y, por lo tanto especifica la discrepancia medible o (distancia) entre esos dos polos". (1988).

Las definiciones citadas se circunscriben en una relación que está íntimamente ligada al estudio, donde las necesidades formativas son requerimientos o condiciones, que a partir de un análisis sistemático de un problema, de dónde está la institución educativa actualmente y dónde debería estar, se necesita dar solución a través de una capacitación a nivel formal o informal y de esta manera alcanzar los objetivos propuestos en el ámbito educativo donde son seres humanos quienes se benefician de este análisis y por ende de la capacitación después de un análisis técnico.

1.1.2. Tipos de necesidades formativas.

El punto de partida para la planificación de procesos formativos y de desarrollo profesional del profesorado en servicio, es el estudio de las necesidades de formación de aquellos a quienes va dirigido, solo de este modo se puede garantizar que las acciones emprendidas se ajusten a las características de la realidad.

Centrarse en la noción de necesidad, según Gairin (1996) permite posesionarse de manera implícita en la finalidad a la que debe responder la formación, según el autor, la conceptualización sobre necesidad depende de la concepción ideológica y práctica desde donde se emite. Clasifica las aportaciones en dos grandes bloques, el relacional y el polivalente.

El primer bloque, relacional, se encuentra directamente vinculado con esta investigación y se refiere a la comparación entre el perfil real e ideal, representado por autores que identifican la necesidad con la relación que se establece entre estas dos situaciones del perfil.

El segundo bloque referido a la concepción polivalente, según este autor, asimila el término necesidad a conceptos tan variables como problema, expectativa, carencia, déficit, interés u otros; es decir incorpora la consideración sobre el estado de conciencia o percepción que se tiene sobre algo, lo que se relaciona directamente con los valores, intereses, disposiciones personales, etc.

También se puede citar a Tejedor (1990) quien conceptualiza necesidad como la discrepancia que existe entre la situación corriente y aquella situación deseada de desarrollo educacional, con énfasis en el adecuado desarrollo práctico que puede ser mejorable en términos temporales como resultado de un estudio sistemático.

De igual manera, Beatty (1981) sugiere que necesidad supone la discrepancia medida entre el estado actual y el estado deseado. Al tomar en cuenta todo este marco, se puede decir que las necesidades justifican y delimitan el hecho de una formación y mucho más si se detectan estas necesidades en la formación de docentes técnicos del bachillerato.

Si se parte de la discrepancia, donde la necesidad es la diferencia entre los resultados deseados y los observados, permite intervenir de manera directa para tomar acciones que permitan conseguir una educación de calidad y calidez.

Al analizar lo que dice Gairin (1996) se encuentra que tiene razón porque él plantea que las necesidades se deben considerar parte esencial del ciclo de planificación, desarrollo, evaluación e innovación de programas. La evaluación de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato constituye un resultado observable para saber dónde estamos y donde deberíamos llegar.

Según Font e Imbernón, (2002) se tiene dos modelos para detectar necesidades formativas:

- a. Modelo normativo o prescriptivo, el cual pretende describir las necesidades de las personas asumiendo el hecho de que esas necesidades esperan ser descubiertas por alguien.
- b. Modelo colaborativo plantea que la fase de la necesidades tiene un doble objetivo; es decir, un grupo de personas capaces de conocer las necesidades que les genera la práctica, para mejorarla; dicho conocimiento debe brindarles un mapa en el que se identifican sus necesidades, las relaciones existentes entre ellas para establecer un orden de prioridad en su atención.

Este estudio marca el punto de partida para identificar y comprender el problema de las diferentes necesidades de formación de los docentes, especialmente de bachillerato técnico que afectan a las instituciones educativas desde las bases y que tienen que dar a luz un grupo de estudiantes que se enmarquen en un perfil de salida capaces de ser gestores y líderes de su realidad para transformar la sociedad. Sociedad que debe fijar su atención en la globalización y la información para gestionar el conocimiento que permita a los docentes ser profesionales de su realidad y por ende la realidad de sus estudiantes. A continuación se puede observar un cuadro donde se describen diferentes tipos de necesidades que permitirán entender el estudio que se está llevando a cabo.

CUADRO 1. Resumen sobre la tipología de necesidades

Autores	Tipología de las necesidades	Aspectos resaltantes
Witkin y otros (1996)	<p>Necesidades de los receptores o usuarios</p> <p>Necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas</p> <p>Necesidades referidas a los recursos y equipamientos</p>	<p>Las que padecen el alumnado, los pacientes, los clientes... de los servicios que están siendo analizados en relación con la prestación de los mismos.</p> <p>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.</p> <p>son las que afectan a centros, transportes, materiales, adscripciones de personal, recursos económicos, tiempos, espacios, etc.</p>
Hewton (1988)	<p>Necesidades con respecto al alumnado</p> <p>Necesidades con respecto al currículum</p> <p>Necesidades del profesorado:</p> <p>Necesidades del centro docente como organización:</p>	<p>Aprendizaje, rendimiento, motivación, problemas comportamentales...</p> <p>Diseño y desarrollo curricular, evaluación, recursos, etc.</p> <p>Satisfacción laboral, carrera docente, etc.</p> <p>Espacios, tiempos, agrupamientos...</p>
D'Hainaut (1979)	<p>Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas.</p> <p>Necesidades particulares frente a necesidades colectivas</p> <p>Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes.</p> <p>Necesidades actuales frente a necesidades potenciales</p> <p>Necesidades según el sector en que se manifiestan.</p>	<p>Las primeras son de índole individual, mientras que las segundas afectan a la existencia o al funcionamiento correcto de un sistema de referencia.</p> <p>Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos.</p> <p>Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.</p> <p>La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro</p> <p>Privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio.</p>

Fuente: http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v10/pdf/area_tematica_15/ponencias/0142-F.pdf
 Elaborado: Lic. Magdalena Guamán

Con esta información se deduce que necesidad tiene una amplia gama de tipologías que lleva a abrir un variado campo para el estudio bajo varias visiones que

dependiendo del estudio debe ser tomadas en cuenta. Por ejemplo D'Hainaut establece las necesidades específicas a las que este estudio se circunscribe al describir las necesidades de las personas, particulares, conscientes y actuales que deben ser tomadas en cuenta para iniciar con un correctivo de acuerdo a cada realidad. Sin embargo, Escamilla (2006) afirma que necesidad formativa se forma con rasgos definitorios de necesidad y formación que se determina por la visión del que la define, el contexto específico donde se realiza y la participación o no de los sujetos involucrados en la formación.

Necesidades de tipo técnico: cuando surge algún nuevo elemento tecnológico para cuya utilización el profesorado requiere una formación técnica; por ejemplo la pizarra digital, software específico para el aula, todos aquellos elementos que poco a poco se van incorporando al aula.

Necesidades de tipo práctico: entendida como aquella capacidad didáctica del profesorado para usar técnicas y procedimientos que se han usado en otras aulas o lugares: capacidad para desarrollar un proyecto.

Necesidades de tipo crítico: surgido de la reflexión y la valoración crítica de su trabajo y del rumbo de la institución donde trabaja. Aquí es donde se necesita toda la colaboración de la comunidad educativa

Las necesidades formativas se enmarcan en un cuadro de necesidades de tipo primario que deben ser tomadas en cuenta al momento de planificar, desarrollar y evaluar los programas. Si se identifica, analiza y comprende el problema en discusión, la toma de decisiones será más fácil en cuanto a detectar las necesidades de formación y su solución para alcanzar los objetivos planteados de corto, mediano y largo plazo de acuerdo a la realidad que se está viviendo para alcanzar la educación de calidad y calidez que conlleven al Buen Vivir.

1.1.3. Evaluación de necesidades formativas.

El proceso de evaluación de necesidades es concebida por Witkin et al. (1996) como un proceso sistemático que se desarrolla con la finalidad de establecer prioridades en las necesidades identificadas, tomar decisiones sobre actuaciones futuras y localizar recursos. Además cabe recalcar que la evaluación de necesidades exige una planificación previa con el objeto de garantizar que esta sea realizada de manera válida y fiable.

Además se puede mencionar que la evaluación es de carácter continuo que incluye la planificación, la implementación y la evaluación de programas de acuerdo a Tejedor (1990).

Para Blanco (1990) un modelo de evaluación debe establecer objetivos que se relacione con:

- ✚ El carácter cambiante de la realidad
- ✚ La adaptabilidad como cualidad esencial del modelo
- ✚ Planteamientos teóricos adecuados a las necesidades del contexto
- ✚ Asumir la intervención de las partes implicadas
- ✚ La adecuación de los cambios que se produzcan en el contexto
- ✚ Contemplar los siguientes momentos: propuesta, reflexión y opción.
- ✚ Una evaluación sencilla, dinámica, participativa para cubrir todos los elementos de manera actual, concreta, efectiva y eficaz.

Una evaluación de las necesidades formativas debe partir de un proceso de investigación de las necesidades de los docentes, en este caso particular. La evaluación es una actividad relevante y significativa para llevar a cabo un plan de mejoras que mediante proposiciones concretas inicie un proceso de formación continua.

La evaluación de las necesidades formativas debe tener en claro los procedimientos, técnicas, herramientas, instrumentos, etc. para promover una práctica que tenga sentido y funcionalidad pero siempre en concordancia con los elementos que participan en la investigación. En este sentido, Tejada (2002) conceptualiza la evaluación como un proceso sistemático de recogida de información, no improvisado, necesitado de organizar sus elementos, sistematizar sus fases, temporalizar sus secuencias, proveer los recursos, construir o seleccionar los instrumentos, etc.

De igual manera, esta evaluación también implica un juicio de valor donde la información debe valorarse explicando su importancia. El proceso evaluativo debe llevar a la toma de decisiones basadas en un análisis válido y confiable que mejore la práctica docente. Esto significa que la evaluación es un medio y no un fin.

Estar conscientes de que toda actividad humana debe ser evaluada porque las actividades adquieren un valor intrínseco que a la corta o a la larga serán el punto al que se desea llegar en base a hechos que ayudan a alcanzar los objetivos o que permiten a tiempo cambiar el rumbo y tomar otro que pueda llevar al punto más alto para satisfacer una meta propuesta.

Para establecer una evaluación correcta se debe tener criterios que actúen como elementos de referencia para comparar con la realidad objeto de evaluación.

Según Navío (2004) la identificación de las necesidades de formación es un procedimiento para detectar conocimientos conceptuales, procedimentales y actitudinales en un contexto determinado y que debe ser asumido por las personas involucradas. En este sentido Navío también señala dos fases a cumplir: a) indagar con las personas relevantes, sobre que conocimientos y destrezas necesitan para ejecutar determinada labor; y b) dar primacía a los conocimientos y destrezas que se necesitan para ejecutar un plan de formación.

Este autor además sugiere dos instrumentos básicos a utilizarse que son el cuestionario y la entrevista porque su aplicación tiene un costo bajo, se lo realiza de manera amplia, tiene una visión de conjunto y bajo nivel de riesgo; y por el otro lado son poco precisos porque se basa en opiniones personales lo que trae dificultades para validar la información y establecer prioridades al momento de redactar el informe, mismo que deberá sintetizar la información, contrastar los resultados y priorizar las necesidades a través de diferentes fuentes de información e instrumentos.

Finalmente, Navío (2004) concluye diciendo que todo proceso de evaluación de las necesidades formativas debe culminar con la toma de decisiones, porque si solo nos quedamos en leer el informe esto quedaría como un mero estudio descriptivo, así que se debe sintetizar los resultados y establecer las prioridades de acuerdo al informe.

En el análisis de las necesidades formativas son importantes los diferentes instrumentos para recoger la información, la consulta a diferentes fuentes para tener ideas claras sobre el contexto en el que se trabaja y finalmente priorizar y realizar la evaluación de necesidades formativas y tomar las decisiones con una mayor aproximación a la realidad que presenta actualmente la educación ecuatoriana; el informe, en este caso concreto, tiene un carácter cuantitativo y cualitativo que sirve de base para armar un curso de formación para los docentes de bachillerato del colegio técnico "Fausto Molina" de la provincia del Azuay, cantón Cuenca, parroquia Tarqui en el periodo 2012-2013.

1.1.4. Necesidades formativas del docente.

La necesidad imperiosa que enfrenta la Educación Ecuatoriana para poder cumplir con el objetivo de calidad y calidez propuesto en las leyes vigentes, demanda conocer las necesidades formativas de los docentes para satisfacer esta necesidad que a corto, mediano y largo plazo y produzca resultados capaces de multiplicarse para llegar a

tener una sociedad soñada. Pero se comenzará con la definición del término formación, que es de origen latino, cuyo significado señala la acción y efecto de formar y formarse. Algunos autores señalan que la formación es un proceso sistémico, consciente, esencial en el desarrollo del ser humano, que éste presupone la formación del profesional desde las competencias profesionales y sociales, conocimientos, habilidades, valores profesionales y ciudadanos (Homero, 2000).

Visto así la formación del docente está relacionada con la necesidad de prepararlo, pero éste a su vez debe ser capaz primero de autoformarse y segundo convertirse en agente de formación. En tal sentido se asume la formación como un proceso totalizador.

Difícil tarea que deberá enfrentarse desde dos aristas, la una de los propios docentes y la otra desde el Ministerio de Educación; con solo capacitar, evaluar, mantenerlos viviendo en el miedo de perder su trabajo por no aprobar las evaluaciones internas y externas, no se podrá lograr los cambios que se operan, cuando el proceso de formación no es asumido desde la necesidad individual. Qué importante se hace entonces esa formación del docente desde temprana edad, etapas donde se cultivan los valores primordiales de la docencia, intentar que quienes no tuvieron esta formación logren operar cambios en su estructura mental, en su formación ética, es tarea difícil pero no imposible de cumplir.

Si se recuerda, muchos de los profesores tuvieron sus nombramientos por amistades con los dirigentes, no por su formación profesional, la frase trillada de “aunque sea de profesor, si no hay otro puesto” conllevó a tener en las filas del magisterio a individuos sin ninguna preparación. Las consecuencias de esta forma de manejar la educación están a la vista en los resultados de las evaluaciones.

Urge no solo la creación de las universidades pedagógicas y el cultivo de los valores éticos profesionales que deben ser asumidos por los propios docentes y llegar a ser verdaderos formadores de individuos que creen una sociedad del Buen Vivir.

El diagnóstico de necesidades como punto de partida de las estrategias de formación docente, el diseño de estrategias de formación docente a partir de las necesidades del profesorado, es por ello que el diagnóstico de necesidad de formación docente constituye un factor de primer orden en todo proceso formativo. El diagnóstico nos permite establecer parámetros sobre las deficiencias con el fin de establecer mejores elementos correctores a las mismas. Las necesidades de formación docente constituyen carencias en el desarrollo profesional del profesorado que varían en

dependencia tanto de las exigencias sociales como de las particularidades individuales del profesorado.

El estudio de las necesidades de formación docente como el análisis organizacional, análisis de la persona y análisis de la tarea educativa orienta en el conocimiento de aquellos aspectos del desempeño profesional en los que el profesorado presenta insuficiencias o considera relevante para acometer su labor diaria y que por lo tanto han de constituir centro de atención en los programas o cursos de formación docente.

Una encuesta que se realizó a los profesores del Colegio Técnico “Fausto Molina” ha permitido identificar las principales necesidades del profesorado en materia de preparación para la docencia en aspectos tales como: el diseño de asignaturas, métodos de enseñanza, evaluación del aprendizaje, tutoría, utilización de las TIC, conocimientos psicológicos y en la autoevaluación de su práctica docente.

El estudio permitió identificar además aquellos temas que el profesorado considera valioso para su desarrollo personal y profesional en general y, en particular, para el desarrollo de la docencia y la investigación. Por otra parte, el estudio arroja información acerca de la periodicidad en la que el profesorado participa en actividades formativas y los factores que obstaculizan su participación sistemática en esas actividades, entre otros aspectos.

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

Los modelos de análisis de necesidades constituyen un grupo de propuestas que sirven de marco de referencia para el estudio de este fenómeno como es el de las necesidades de formación de los docentes del bachillerato. Para llevar a cabo un estudio que nos brinde los resultados válidos y confiables, es necesario seleccionar un modelo de análisis que se ajuste a las características del grupo en estudio para marcar los procedimientos, técnicas e instrumentos y de esa manera lograr los objetivos que se plantean a lo largo de la investigación.

Pérez (1991) describe modelos de análisis de necesidades desde la perspectiva de servicios sociales, entre los cuales tenemos: a) modelo de A. Rossett; b) modelo de D’Hainaut, c) modelo de F.M. Cox y deductivo.

El modelo de Rosett tiene gran importancia porque gira en torno al análisis de necesidades de formación y cuyos elementos fundamentales radican en las situaciones desencadenantes que se presentan y los tipos de formación buscada que

se podría numerar como óptimo, reales, sentimiento, causas y soluciones. De igual manera se busca las fuentes de información y las herramientas correctas para la obtención de datos que lleve a conclusiones reales.

Entonces, las fases claves de este modelo son:

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

El modelo de Kaufman (1982) define “necesidad” como “discrepancia entre lo que es (status) y lo que debería ser (estándares) cuando se analizan los resultados”. Si se analiza esta postura, se puede decir que el tipo de discrepancia depende del nivel de las necesidades que son objeto de análisis, donde hay dos niveles:

- ✚ Necesidades primarias que tiene que ver directamente con los sujetos quienes reciben los servicios.
- ✚ Necesidades secundarias que son propios de la institución.

Para este autor, el modelo de análisis de necesidades es formal porque muestra y documenta las falencias entre los resultados actuales, lo que hay, y los que se desea alcanzar.

Kaufman (2004) ha caracterizado la evaluación de necesidades de la siguiente manera:

- ✚ 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.

Todos estos elementos para realizar un análisis de necesidades plantean una incógnita que lleva a declarar que las necesidades son de tipo particular porque estas vienen dados por los valores, intereses, disposiciones particulares y además se encuentran en constante evolución y cambio.

El modelo de D'Hanaut describe en primer lugar las necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas; es decir esas necesidades que se presentan en nuestro caso frente al sistema educativo que requiere de docentes y estudiantes capacitados y formados para enfrentar los retos de la sociedad. En segundo lugar tiene las necesidades particulares frente a necesidades colectivas, las que representan una motivación interna, propia de la persona que impulsa fortalecerse para que desaparezca esa necesidad tornándose en una fortaleza. En tercer lugar están las necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes. Como todo ser humano conocemos cuales son nuestras fortalezas y nuestras debilidades, nuestras necesidades y nuestros requerimientos que mediante cursos de capacitación y formación en algunos casos pueden desaparecer. En cuarto lugar están las necesidades actuales frente a necesidades potenciales que de acuerdo a nuestro nuevo modelo de bachillerato nos obliga a formar estudiantes capaces de transformar su realidad y la de la sociedad. Y finalmente las necesidades según el sector en que se manifiestan que en nuestro estudio se relacionan con los del bachillerato técnico.

El modelo de Cox, por otra parte, se basa en la elaboración de una guía para la resolución de problemas comunitarios, donde se toma como elementos para el análisis de necesidades, a la institución, los profesionales encargados de resolver el problema, los problemas percibidos tanto por el profesional, como por los implicados, las características de los implicados, la formulación y priorización de metas, las estrategias a utilizar, las tácticas para lograr las estrategias, la evaluación y la modificación, finalización o transferencia de la acción.

Este modelo se basa en lo siguiente:

- ✚ Contratación de profesionales para la resolución de problemas.
- ✚ Estudio del contexto social para la búsqueda de información y delimitación de los problemas.
- ✚ Vías estratégicas para la resolución de problemas.

El modelo deductivo parte de metas y declaraciones de resultados existentes y pasa a “deducir” un programa educativo a partir de este análisis de necesidades. Con este modelo, se parte de la identificación y selección de las metas existentes para la educación, después se debe obtener los requisitos de cambio de los diversos participantes del sistema educativo y basándose en las discrepancias obtenidas, se establecerá objetivos adecuados y el desarrollo de un programa educativo apropiado, que pueda ser aplicado, evaluado y revisado.

Todos estos modelos de análisis de necesidades comparten la idea de identificar y delimitar el problema, analizar los datos obtenidos y buscar soluciones acorde a la realidad que vive el contexto mundial y en especial el país y la institución representada en este caso por los docentes quienes son los directamente afectados o beneficiados por el análisis y la solución para alcanzar los objetivos propuestos.

1.2. Análisis de las necesidades de formación

En el análisis de formación More y Dutton (1978) presenta la siguiente fórmula para el análisis de necesidades formativas:

Necesidades de formación = ejecución estándar o deseada – la realización presente o actual.

Cuanto mayor sea la diferencia entre la realización presente y la realización deseada, mayor serán las necesidades de formación; esta idea implica que la formación tratará de rellenar la distancia entre dos estados: real y deseado, pero siempre y cuando la causa esté relacionada con un “no saber”.

MaGehee y Thayer (1961) también presentan un análisis para considerar las necesidades formativas basándose en tres niveles: análisis organizacional, análisis de la persona y análisis de la tarea.

1.2.1. Análisis organizacional.

McGehee y Thayer (1961) conceptualizaban el análisis organizacional en factores que proporcionaban sobre dónde y cuándo podían utilizarse la formación. Esto se relaciona con los objetivos, recursos y asignación de recursos, en otras palabras, se trata de evaluar cómo funciona la organización.

Goldstein (1986, 1993) realiza un programa con una serie de pasos que se debe llevar a cabo en el análisis organizacional, mismo que comienza con la evaluación de las metas a corto y largo plazo, la determinación del clima de formación que indica las nuevas destrezas que se adquieren en los programas de formación y de qué manera fortalecerán o afectarán la institución, y finalmente el análisis de recursos humanos y físicos de que dispone la institución para conseguir sus metas.

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

La educación se realiza a lo largo de la vida y por lo tanto es una realidad que merece ser estudiada desde tres clases de argumentos:

 Históricos

✚ Pedagógicos

✚ Sociales

Desde el punto de vista histórico se menciona que el desenvolvimiento de la cultura de los pueblos ha ido evolucionando y la idea de que la educación es causa y efecto. Causa cuando la cultura influye en la evolución del hombre y la sociedad; y efecto cuando permite tener individuos y pueblos más cultos. Actualmente hay un grado mayor de educación que en las décadas pasadas y esto se observa con el avance y fortalecimiento de la tecnología, mayor independencia moral y económica y un grado más alto de conciencia histórica y social que permite mejores condiciones de vida.

Desde el punto pedagógico se señala que es un ambiente determinante, porque nada educa tanto como el ambiente y el grado de evolución de este, ya que se aprende de cada elemento de la vida.

Desde el punto de vista social cabe mencionar que los pueblos se aventajan unos a otros debido a la globalización, sociedad de la información y el conocimiento. Los países que actualmente son los más desarrollados económica y tecnológicamente han dado mayor impulso a la educación, tienen mayor número de instituciones educativas y de mejor calidad.

Los estados y las instituciones ven a la educación como el verdadero motor de desarrollo, por lo que se dedica cada vez más tiempo, dinero y esfuerzo en planificar un sistema educativo de calidad y calidez y obligando a los ciudadanos a pasar por este sistema. Se enfatiza en que la educación es la base del bienestar individual y colectivo, puesto que es la mayor riqueza y el principal recurso de un país y sus ciudadanos para el Buen Vivir.

Es así que en la ley, artículo 27 de la Constitución de la República del Ecuador se establece:

“Que la educación debe estar centrada en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez, impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar”.

Esta realidad obliga que la educación se centre en el ser humano y garantice su desarrollo holístico, como dice Delohir, educación para “ser, saber, hacer y convivir”.

La proyección de la educación en el Ecuador se viene dando a través de logros, avances y desafíos para la consecución del Plan Nacional del Buen Vivir. Entre los logros y avances se destacan los siguientes:

- ✚ Se cuenta con un bachillerato unificado, con un tronco común de asignaturas que permite articular los estudios post bachillerato y de esta manera organizar el sistema educativo.
- ✚ Se cuenta con un currículo integral y articulado, un diseño de un sistema de evaluación continuo, y el fortalecimiento de capacidades para la generación de una nueva matriz productiva para el desarrollo del país.
- ✚ Se ha incrementado el acceso de la población del campo al sistema educativo y el índice de analfabetismo según el INEC se redujo en 2 puntos en el año 2010, estableciéndose en 6,8%
- ✚ Se cuenta con estándares de calidad educativa para la evaluación de la gestión escolar, desempeño profesional, desempeño profesional directivo, estándares de aprendizaje, y estándares de infraestructura.
- ✚ Se cuenta con becas y programas de estudio a nivel nacional e internacional para los profesionales de la educación y los discentes.
- ✚ se han incrementado las tasas de asistencia escolar de los estudiantes de la básica superior y bachillerato de un 47,89% en el año 2006-2007 al 54,83% en el periodo 2009-2010 datos del último censo realizado en el Ecuador.

La calidad educativa ha mejorado comparándola con los resultados de años anteriores pero se debe tener claro qué clase de sociedad se quiere para proyectarla a una educación de calidad y calidez que mejore la realidad educativa y conduzca al Buen Vivir.

Una realidad educativa que garantice el desarrollo holístico del ser humano y le permita ser autor de su propio conocimiento y realidad y le permita proyectarse a un futuro mejor para este individuo, su familia y por ende la sociedad.

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

Una meta organizacional es una situación deseada que una institución anhela lograr, es un objetivo a futuro.

Según Kaufman (1982): “Una meta es el enunciado general de la dirección en que se desea alcanzar, o impulsar mejoras. La meta fija puntos a alcanzar mientras que los objetivos son más específicos y proporcionan medidas concretas para acceder a cada meta. La manera más eficaz de fijar una meta es estableciendo dos marcos

temporales generales: corto plazo y largo plazo. Esas dos etapas de la meta se concretan de manera conjunta.”

Al alcanzar la meta, la idea se vuelve realidad, por lo tanto, deja de ser deseada y se busca otra meta.

Según el tiempo, podemos definir metas de largo, mediano y corto plazo.

Metas de largo plazo: están basadas en las especificaciones de las metas; como su nombre lo indica, están diseñadas para ser ejecutadas no en un futuro inmediato. Las metas a largo plazo también pueden ser denominadas metas estratégicas que sirven para un período de tres a cinco años donde se define el futuro de la institución. Entre estas metas organizacionales están los siguientes documentos:

- ✚ Visión
- ✚ Plan Educativo Institucional
- ✚ Plan de Gestión de Riesgos
- ✚ Capacitación y mejoramiento a través de titulaciones

Metas de mediano plazo: las metas organizacionales tácticas pertenecen a este grupo de mediano plazo, y se basan en la función del objetivo general de la institución. Estas metas de mediano plazo se fijan por área para ayudar a lograr su propósito. Entre las metas de esta clase están:

- ✚ Capacitación y mejoramiento del personal por áreas.
- ✚ Plan de mejoras para áreas específicas de acuerdo a sus necesidades

Metas de corto plazo: las metas a corto plazo se las realizan en un período menor a un año, también son llamadas metas individuales o metas operacionales ya que son metas de carácter individual que surgen dentro de la institución. Entre estas actividades para alcanzar estas metas están:

- ✚ los cursos Sí Profe
- ✚ los planteados en los planes de clase
- ✚ los planteados en los objetivos de curso

Por lo tanto, las metas organizacionales de corto plazo contribuyen para lograr las metas a mediano y largo plazo, y como resultado se debe establecer un plan para cumplir con cada objetivo y para combinarlos dentro de un plan de mejoras que contribuya en este caso específico a cubrir las necesidades de formación docente.

1.2.1.3. Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Un recurso es un medio de cualquier clase que permite conseguir aquello que se pretende, y para que una institución alcance sus objetivos es necesario que cuente con una serie de esos medios o recursos para su eficaz y eficiente funcionamiento.

Los recursos materiales son los medios físicos y concretos que ayudan a conseguir algún objetivo, necesarios para efectuar las operaciones básicas de la institución, ya sea para prestar servicios especializados o para producir bienes o productos. El espacio físico, la infraestructura, las aulas, material didáctico, biblioteca, suministros de oficina, laboratorios, material de limpieza y aseo, la tecnología, etc. constituyen algunos de los elementos de los recursos materiales.

Un ejemplo de recurso material en cuanto a infraestructura es el que está socializado en un documento del Ministerio de Educación sobre estándares de calidad educativa, se habla de cumplir con ciertos parámetros que las instituciones educativas deben alcanzar paulatinamente:

TIPO A Hasta 1270 estudiantes	TIPO A1 Hasta 1000 estudiantes	TIPO B Hasta 500 estudiantes
6 aulas en dos pisos	6 aulas en dos pisos	6 aulas en dos pisos
8 aulas en dos pisos	Batería sanitaria por	Batería sanitaria por
Batería sanitaria por	bloque	bloque
bloque	Rampas	Rampas
Rampas	Laboratorio tecnología e	Laboratorio de ciencias
Laboratorio tecnología e	idiomas.	Biblioteca
idiomas.	Laboratorio de ciencias	Inspección
Laboratorio de ciencias	Biblioteca	Administración
Biblioteca	Inspección	Bar
Inspección	Administración	Portal de ingreso
Administración	Bar	Comedor
Bar	Portal de ingreso	Sala de uso múltiple
Portal de ingreso	Comedor	Patio cívico
Comedor	Sala de uso múltiple	Cuarto de máquinas
Sala de uso múltiple	Patio cívico	Cancha de uso múltiple
Patio cívico	Cancha de futbolito	Cuarto de máquinas
Cuarto de máquinas,	Cancha de uso múltiple	Cancha de fulbito
Cancha de uso múltiple	Cancha de fulbito	
Cancha de fulbito	Cuarto de máquinas	

Fuente: Ministerio de Educación: estándares de calidad educativa

Elaborado: Lic. Magdalena Guamán

Los recursos humanos hacen referencia al personal que ingresan, permanecen y participan en la institución en diferentes niveles jerárquicos o tareas.

- ✚ Profesorado
- ✚ Personal no docente
- ✚ Estudiantes
- ✚ Trabajadores
- ✚ Colaboradores, etc.

El término de recursos humanos también se utiliza para nombrar al departamento que se dedica a analizar, elegir contratar, formar y retener a las personas de una institución.

Los recursos financieros se refieren al dinero con el que cuenta la institución para solventar sus gastos. En el caso de las instituciones educativas fiscales este dinero proviene de las matrículas netas de los estudiantes que deben ser probadas a través de la actualización de datos en el portal AMIE. En el caso de las instituciones educativas privadas, el recurso financiero proviene de las matrículas, pensiones y servicios adicionales debidamente comprobados ante la autoridad competente.

También se debe considerar las remuneraciones de la jornada laboral, el financiamiento de programas con políticas y estrategias diferenciadas y el financiamiento de proyectos institucionales para promover innovaciones educativas destinadas a mejorar los niveles de calidad y eficiencia.

Los recursos tecnológicos hacen referencia a las tecnologías de información que son el fundamento del proceso educativo. En este sentido, en todos los niveles escolares deben existir aulas equipadas para la enseñanza y el desarrollo tecnológico, así como sistemas de información que propicien la gestión del conocimiento.

Para que una institución educativa pueda lograr sus objetivos, es necesario que cuente con una serie de elementos o recursos que, conjugados armónicamente, contribuyan al adecuado funcionamiento y bienestar de los actores del quehacer educativo.

1.2.1.4. Liderazgo educativo (tipo).

La palabra líder viene de la palabra inglesa “to lead” que significa conducir; entonces liderazgo sería el arte de conducir, que de acuerdo a Koontz y O’Donnell (1959) el liderazgo es el proceso de conducir o influir en la gente para que se una en la obtención de una meta común, o también si se toma la definición de Kouzes y Posner

(2005) “el liderazgo es el arte de movilizar a otros para que deseen luchar en pos de aspiraciones comunes”.

El liderazgo educativo tiene dos tipos:

El liderazgo instruccional que se centra en apoyar a los profesores en el aula, supervisar y señalar ciertas prácticas y métodos de enseñanza. Requiere de una fuerte preparación pedagógica.

Las características del liderazgo instruccional son:

- ✚ Define la misión y establece metas escolares que enfatizan los logros de los alumnos.
- ✚ Gestiona y articula el currículo
- ✚ Promueve el clima de aprendizaje académico
- ✚ Desarrolla un ambiente de apoyo al trabajo

Liderazgo transformacional que está centrado en convertir a los profesores en líderes de la actividad educativa.

Las características del liderazgo instruccional:

- ✚ Define la misión y establece metas escolares que enfatizan los logros de los alumnos.
- ✚ Gestiona y articula el currículo
- ✚ Promueve la instrucción de calidad, supervisa y evalúa
- ✚ Distribuye y protege el tiempo de instrucción
- ✚ Coordina el currículo
- ✚ Controla el progreso de los estudiantes y supervisa y evalúa a los docentes.

El liderazgo educativo distingue a esa persona que influye y moviliza a otros porque reconocen no solo la autoridad que emana de su puesto, sino la que deriva de sus conocimientos, experiencia, competencias, habilidades y cualidades, de tal forma que inspira confianza, respeto para conducir y guiar a los subordinados hacia el logro de las metas.

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

La realidad educativa que atravesaba nuestra educación por los constantes cambios políticos que se produjeron entre las presidencias de Jamil Mahuad y el general Lucio Gutiérrez y la anarquía curricular que se presentaba entre los currículos para la

educación fiscal y la particular, provocó que se de paso a un diseño curricular de un Bachillerato General Unificado y una adaptación de la educación técnica al nuevo modelo.

El artículo 44 de la LOEI establece la creación de los bachilleratos complementarios los mismos que fortalecen la formación obtenida en el Bachillerato General Unificado. Estos son de dos tipos:

- a. Bachillerato Técnico Productivo: es complementario al Bachillerato Técnico, es de carácter optativo y dura un año adicional. Tiene como propósito desarrollar capacidades y competencias específicas adicionales a las del Bachillerato Técnico. Puede ofrecerse en todos los centros donde funcione el Bachillerato Técnico.
- b. Bachillerato Artístico: comprende la formación complementaria y especializada en artes; y es escolarizada, secuenciada y progresiva, y conlleva la obtención de un título de bachiller en artes en su especialidad que habilitará exclusivamente para su incorporación en la vida y productiva, así como para continuar con estudios artísticos en tercer nivel. Su régimen y estructura responden a estándares y currículos definidos por la Autoridad Educativa Nacional.

El bachillerato Ecuatoriano tiene las siguientes características:

- ✚ Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los estudiantes.
- ✚ Consta de asignaturas optativas que permiten, por un lado contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales, y por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato en Ciencias y bachillerato Técnico.
- ✚ Estas dos modalidades de bachillerato brindan 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.
- ✚ Aprender a conocer (formación científica)
- ✚ Aprender a hacer (formación procedimental)
- ✚ Aprender a vivir juntos (formación para la democracia)
- ✚ Aprender a ser (formación actitudinal)

- ✚ Aprender a emprender (formación de capacidades)

Modelo que gradualmente está implementando el nuevo currículo donde se establece la desaparición de las especialidades y se implementa el aprendizaje basado en las destrezas con criterio de desempeño, y ya no desde los contenidos como en el pasado. De manera adicional se incluye asignaturas de formación ciudadana, formación social como emprendimiento, y materias optativas de acuerdo a los intereses de los estudiantes. En este nuevo modelo también se enfatiza en la formación de conocimientos comunes que permitan a los estudiantes oportunidades iguales para el ingreso a la universidad mediante un examen.

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

A partir del año 2006 con proyección al 2015, el Ministerio de Educación del Ecuador ha propuesto el Plan Decenal para mejorar el sistema de Educación Ecuatoriano tomando en consideración ocho aspectos y políticas relevantes, entre los que se encuentran:

- ✚ Universalidad de la Educación inicial
- ✚ Universalidad de la Educación General Básica (1°-10°)
- ✚ Incremento de la población estudiantil del Bachillerato
- ✚ Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- ✚ Mejoramiento de la infraestructura y equipamiento de las instituciones educativas.
- ✚ Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación
- ✚ Revalorización de la profesión docente.
- ✚ Aumento del 0,5% anual de la participación

En términos de cobertura de líneas de oferta educativa, existen las siguientes: bachillerato en ciencias, bachillerato técnico y bachillerato en artes.

Además entre las reformas tenemos:

- ✚ Que las instituciones que oferten un bachillerato técnico pueden funcionar como unidades de producción de bienes y servicios.
- ✚ En el artículo 63, los estudiantes para el Concejo Estudiantil deberán tener buenas notas.
- ✚ En el artículo 156, los alumnos ingresarán por sectorización a los establecimientos educativos.
- ✚ Artículo 153, los estudiantes no deberán rendir exámenes de ingreso.

- ✚ Artículo 222, la disciplina se calificará de manera cualitativa.
- ✚ Artículo 229, los alumnos con necesidades especiales se los evaluará de acuerdo a cada caso.
- ✚ Artículo 334, los estudiantes considerados con vulnerabilidad tendrán preferencias.
- ✚ Artículo 172, los alumnos sólo podrán faltar el 10% de las asistencias totales.

Las reformas educativas que se están llevando a cabo desde el año 2006, requieren de docentes con un perfil profesional que permita alcanzar los objetivos propuestos por la educación ecuatoriana que no solo quiere universalizarla, sino lo más importante erradicar el analfabetismo e incrementar la población estudiantil para que sean capaces de afrontar la vida actual y futura mediante los conocimientos, destrezas, competencias y habilidades adquiridas durante su formación estudiantil y alcanzar los objetivos y ser parte nuclear de la sociedad.

1.2.2. Análisis de la persona.

Este análisis determina las necesidades de formación de la persona, es decir, las competencias, destrezas y conocimientos que se necesita en quien debe ser formado y quien debe formar, y que tipo de formación necesita para alcanzar los objetivos que lleven a tener una educación de calidad y calidez. McGehee y Thayer (1961) proponen identificar las deficiencias individuales en el desempeño de su cargo e identificar las áreas en las que una persona puede mejorar continuamente.

En este sentido, se puede añadir que la evaluación para la detección de las necesidades formativas de los docentes ayuda a determinar el contenido de la formación, obtener información real de la situación personal de los docentes y desarrollar una relación que permita su fácil acceso a su implementación.

1.2.2.1. Formación profesional.

Para entender la formación profesional es necesario concebir y reconocer la formación de los docentes como una profesión. Si bien esta formación puede tener actualmente características diferentes a las de otras profesiones en cuanto a reglas de ingreso, acreditación de los conocimientos, autonomía del ejercicio, la enseñanza reúne cualidades que la constituyen como un campo profesional de actividad que merece una formación profesional acorde a la situación actual que se está viviendo.

Díaz-Barriga (2002) considera que la formación docente necesita un cambio didáctico que se encuentre justificado con una clarificación conceptual, un análisis crítico y un despliegue de habilidades específicas de dominio docente.

La formación profesional adquiere sentido en tanto se reconoce la complejidad y heterogeneidad de la labor docente.

En la actualidad, los cambios sociales, económicos, científicos, políticos, culturales y tecnológicos, plantean a los docentes conocimientos y habilidades para los que deben tener una formación profesional.

Mejorar la calidad de la educación ecuatoriana, implica mejorar la calidad y formación de los docentes, considerando el sistema, los procesos y programas de formación inicial, profesional, técnica y continua como pilares fundamentales para alcanzar una educación de calidad y calidez.

Los estándares de desempeño profesional de la educación ecuatoriana que se plantean en los estándares de calidad del Ministerio de Educación, guían, plantean y llevan a cabo estrategias de formación profesional y mejoramiento para tomar decisiones durante el proceso de enseñanza- aprendizaje que contribuyan a mejorar la calidad educativa a través de la evaluación, apoyo, asesoría, certificación, concurso de méritos y oposición, formación continua y desarrollo profesional. Estos estándares de desempeño profesional son usados para su mejor tratamiento y están estructurados de la siguiente manera: procesos básicos de gestión, dimensiones y estándares de desempeño propiamente dichos.

Esta perspectiva profesional supone concebir a los docentes como actores sociales de cambio, como intelectuales transformadores y no sólo como expertos que conocen su materia y que poseen herramientas profesionales adecuadas para cumplir con los objetivos impuestos desde el sistema donde los estudiantes deben alcanzar un perfil de egreso o los aprendizajes declarados en el Currículo Nacional para la Educación General Básica o para el Bachillerato.

En este contexto hablamos de un profesional con conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes para llevar a cabo una tarea que es la de formar ciudadanos que contribuyan para el engrandecimiento de toda una sociedad mediante una formación profesional acorde a los tiempos que se vive para transformar su realidad y la de los demás mediante los conocimientos transmitidos por los profesionales de la educación.

1.2.2.1.1. Formación inicial.

La formación docente inicial es aquella etapa durante la cual se desarrolla una práctica educativa intencional, sistemática y organizada, destinada a preparar a los futuros docentes para desempeñarse en su función. Para ello, se promueve la aprobación de conocimientos teóricos e instrumentales que los habilitan a ejercer su práctica profesional.

Este concepto permite caracterizar este espacio formativo como:

- ✚ Una etapa preparatoria que abarca un periodo definido y corto.
- ✚ Una práctica educativa que se desarrolla en un contexto socio-político determinado
- ✚ Una práctica intencional destinada a proporcionar conocimientos conceptuales, actitudinales y procedimentales.
- ✚ Una práctica sistemática y organizada de carácter formativo.
- ✚ Un espacio destinado a la formación para un puesto de trabajo.

Sánchez (1996) afirma que es necesaria una formación inicial que se apoye en la reflexión sobre la propia actividad profesional. Propone para su realización una triple vertiente:

- ✚ Cognoscitiva: realizada al nivel de conceptos, teorías, principios y creencias que contribuyan a enriquecer el conocimiento y el pensamiento profesional.
- ✚ Experiencial: que permita analizar y valorar sus propias acciones y tomar decisiones para mejorar la práctica.
- ✚ Afectiva: para propiciar el desarrollo de actitudes sobre su propia actuación, potenciar la autoestima y la responsabilidad profesional.

Es decir, una triple vertiente que permita al docente ser autor de su propio quehacer educativo, desde la parte del conocimiento hasta lo emocional. Una triplete que guíe al docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje y reflexione sobre su necesidad de formación no solo inicial, sino continua y permanente, porque el educación es un proceso que no tiene fin.

1.2.2.1.2. Formación profesional docente.

Para Díaz-Barriga (1998) el concepto de formación docente es definido como la preparación profesional para la docencia especializada en algún nivel o área

educativa, es decir que el docente debe seguir perfeccionando sus conocimientos, técnicas y sobre todo su discurso educativo.

Otra definición de formación profesional docente es la de Sánchez (2002) quien la muestra como un proceso planificado de crecimiento y mejora en relación con el propio conocimiento, con las actitudes hacia el trabajo, la institución y buscando la interrelación entre las necesidades de formación personal, institucional y social.

Según el artículo 112 de la LOEI, la formación profesional de los docentes conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias, lo que le permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón o la promoción de una función a otra dentro de la carrera profesional educativa.

Según Tejada (2005), en el momento actual un docente calificado adquiere un fuerte protagonismo en su formación profesional, ya que, es un referente e instrumento útil, en un contexto en el que el cambio y las necesidades de formación permanente, se constituyen en motivos prioritarios de análisis y evaluación, en la perspectiva de pertinencia para garantizar el desarrollo pleno del país.

Para Gallego, Martín de la Hoz, Puerta, Torrents y Pérez (2003), las competencias que debe desarrollar un profesional docente en nuestros días son:

- a) favorecer el aprendizaje de los alumnos como principal objetivo;
- b) utilizar los recursos psicológicos del aprendizaje;
- c) estar dispuesto a la innovación;
- d) valorar la tecnología por encima de la técnica;
- e) poseer una actitud positiva ante la integración de nuevos medios tecnológicos en el proceso enseñanza-aprendizaje;
- f) conocer y utilizar los lenguajes y códigos semánticos;
- g) aprovechar el valor de comunicación de los medios para favorecer la transmisión de la información
- h) adoptar una postura crítica, de análisis y de adaptación al contexto docente, de los medios de comunicación;
- i) integrar los medios tecnológicos como un elemento más del diseño curricular, con enfoque constructivista;
- j) diseñar y producir medios tecnológicos;
- k) seleccionar, organizar y evaluar recursos tecnológicos; e
- l) investigar con medios e investigar sobre medios.

En los distintos niveles de escolaridad, y en especial en el bachillerato, es necesario contar con un educador que se adecue a las exigencias que precisa esta sociedad diversa y multicultural actual, que permite enfrentar la realidad con mayores condiciones de éxito, para lograrlo, es necesario emprender acciones de formación del profesional docente en servicio, que le permita ajustarse a las exigencias de los tiempos y superar la visión tradicional.

El docente desempeña un papel crucial en el proceso educativo, es un profesional que posee conocimientos, creencias, disposiciones que influyen y determinan la forma como se aborda lo pedagógico, por ello, resulta un gran reto empeñarse en contribuir en la consolidación del docente como profesional mediante un análisis de sus necesidades de formación, análisis de la persona y análisis del contexto educativo a través de un trabajo de campo, que mediante una encuesta nos brinde los datos exactos para realizar un estudio válido y confiable que sirva de base para realizar un plan de mejoras y así contribuir con la educación ecuatoriana que permita a los estudiantes formar parte de una sociedad no solo de la información sino también del conocimiento.

1.2.2.1.3. Formación técnica.

La educación actual necesita de profesionales docentes con formación técnica que reúna características que le permitan estar atento a los cambios y avances tecnológicos y curriculares, manifestando una relación de compromiso con el establecimiento educacional.

Debe, además, ejercer un rol de liderazgo con sus estudiantes y transmitir valores, es decir, poseer vocación por la docencia, con una formación preferentemente universitaria o superior en su especialidad, con complemento de formación pedagógica.

El docente con formación técnica debe tener un buen manejo de su especialidad, estar vinculado al mundo del trabajo, ser capaz de establecer buenas relaciones con los estudiantes, manejarse con ideas claras, siendo además autocrítico; dispuesto a estar en constante evaluación y actualización. Entonces, el docente de formación técnica debe estar dispuesto a:

- ✚ Preparación y/o actualización en el ámbito pedagógico; especialmente en aquellos aspectos referidos a la planificación, didáctica, implementación y evaluación de procesos de aprendizaje y enseñanza, contemplando la realidad

y contexto educativo diverso al cual se van a enfrentar y con una mirada puesta en los procesos de aprendizaje de los estudiantes.

- ✚ Proceso de formación que se realiza a través de una práctica real, a fin de articular teoría y práctica y una reflexión constante acerca de su quehacer no sólo profesional, sino también personal y social, y el impacto que tiene su trabajo en la construcción de una mirada educativa focalizada en el desarrollo integral de la persona.
- ✚ Actualización de la especialidad, con el propósito no sólo de perfeccionar sus conocimientos de la especialidad, sino que tenga un manejo real del mundo laboral, sus nuevo métodos y modos de producción, su cultura organizacional y el conocimiento de la innovación y el uso de las nuevas tecnologías, a fin de ayudar a sus estudiantes a la incorporación a éste, de la manera más natural posible.
- ✚ Desarrollo profesional y personal, especialmente en el desarrollo de aquellas competencias transversales que les permita un buen desempeño profesional vinculado al aspecto relacional intrapersonal e interpersonal, tales como la capacidad de autocrítica, de trabajar en equipo y con personas de diversas culturas, formas de pensar, con capacidad de liderazgo y resolución de problemas entre otras.

El profesional con formación técnica requiere de un desempeño que profesionalice su acto educativo, con capacidad de entregar conocimientos específicos, con una preparación conforme al área en la que trabaja, teniendo la capacidad de visualizar que, en el proceso de aprendizaje, el avance de los estudiantes depende de aquellas formas pedagógicas y didácticas con las que transmita el conocimiento correspondiente a cualquiera de las figuras reconocidas por el Ministerio de Educación que sean ofertadas en la institución educativa, generando instrumentos de competencias que posibiliten personalizar los procesos y los ritmos de aprendizaje.

1.2.2.2. Formación continua.

La formación continua del docente es un término que comprende a un espectro de actividades y programas de aprendizaje teórico y práctico, que se realiza después de la formación obligatoria o regulada y que puede extenderse durante toda la vida. El espectro formativo responde al perfeccionamiento continuo de competencias y cualificaciones personales, la responsabilidad social de la institución educativa y las necesidades e imperativos sociales.

La formación continua es la actualización de los conocimientos profesionales de forma permanente. La formación continua del docente debe comprenderse como un proceso de actualización que le posibilita realizar su práctica pedagógica y profesional de manera significativa, pertinente y adecuada a los contextos sociales. Esta formación continua se presenta articulada al ejercicio mismo de la práctica pedagógica y a formas de entenderla, y de esta misma forma, se concibe al docente como un profesional capacitado para reconstruir el conocimiento pedagógico, a partir de la experiencia. Jiménez (2003) considera que la formación continua debe ser planteada como una estrategia de cambio educativo empleada con éxito en distintos escenarios educativos.

Estos antecedentes conducen a valorar la importancia de conocer, describir y comprender la visión que los docentes tienen acerca de su formación, sus vacíos y necesidades frente a los retos cambiantes, las debilidades y fortalezas de una práctica compleja.

La formación continua del docente debe estar presente en los aportes de la ciencia para superar los problemas que se detectan y como plantea Martínez (1993) “entrar en la lógica de una coherencia integral, sistemática y ecológica, es decir entrar en una ciencia mas universal e integradora, en una ciencia verdaderamente interdisciplinaria”.

En el Ecuador, la Subsecretaria de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación, con sus Sistema Integral de desarrollo Profesional para Educadores – SIPROFE- busca mejorar la educación en el país a través de acciones estratégicas para la coordinación y articulación de diversos actores.

SIPROFE trabaja en la formación continua de docentes y directivos de las instituciones educativas del país. Desde el año 2008, el SIPROFE organiza cursos de capacitación en convenio con universidades desde 2011, también con institutos pedagógicos cursos de formación continua sobre temas que las pruebas SER han señalado como debilidad.

En la formación continua ecuatoriana tenemos los siguientes objetivos centrales que desarrollan habilidades directivas para:

- ✚ Propiciar el aprendizaje organizacional
- ✚ Que le permita la mejora continua a través del desarrollo del personal

- ✚ Dominar nuevas formas de pedagogía
- ✚ Centrar el liderazgo en la gestión del aprendizaje
- ✚ Realizar una gestión coherente con las reformas estratégicas del sistema educativo
- ✚ Promover la mejora permanente
- ✚ Incorporar la rendición de cuentas

La formación continua de los docentes se lo debe tomar de manera particular porque cada docente tiene su propio interés como podría ser la actualización, científica y pedagógica y cultural. La formación depende de cada situación profesional, años de servicio, circunstancias educativas, sociales y culturales del contexto donde se ejerce la labor educativa lo que manifiesta una serie de parámetros a definir y seleccionar para ejercer un plan de mejoras acorde a las necesidades de formación de los docentes. Hoy en día, la educación se orienta al pleno desarrollo de la personalidad del ser humano mediante la consideración de todos los ámbitos de manera integrada.

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

El proyecto educativo del Estado, la constitución del 2008, el Registro Oficial de la Ley Orgánica de Educación (LOEI) publicada en el año 2011 y el nuevo reglamento de la LOEI publicado en el mes de agosto del 2012, plantea importantes alcances en las prácticas educativas y los desafíos para el trabajo y formación del profesorado. Como dice Fabara (2011) “La Ley reconoce y da una alta valoración al trabajo del profesorado, como un factor esencial para lograr la calidad de la educación”.

El rol del profesor es determinante en la calidad educativa. Por lo tanto, se debe poner énfasis en la formación y actualización de los docentes. La educación se encuentra en un momento de cambios en donde el profesorado adquiere un protagonismo especial. (Knight. 2005); cambiando planes y metodologías docentes, renovando estrategias pedagógicas, y promoviendo el diálogo entre profesores y alumnos, entre directivos y servicios. Los docentes son los responsables del proceso enseñanza – aprendizaje y por lo tanto de la aplicación correcta de los procesos de innovación metodológica.

Los desafíos de la formación del profesorado no solo se encuentran en la ejecución del currículo sino como actor fundamental del proceso educativo. Es indiscutible la relación entre su formación y la incidencia en el proceso de aprendizaje, ya que su

desempeño profesional tiene relación directa con la calidad de aprendizajes. Por lo tanto elevar la calidad de formación del profesorado es indispensable para que el proceso de enseñanza-aprendizaje se realice en un marco que conlleve al objetivo final que es una educación de calidad y calidez para el Buen Vivir.

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

Los tipos de formación a los que acceden los futuros docentes de la educación se circunscriben en ámbitos académicos especialmente; dejando de lado muchas veces otros tipos de formación que son complementarios a la educación integral.

1. Formación didáctica: según Camilloni (1990) la define como una disciplina que habla de la enseñanza y, por ello, que se ocupa de la formación en cuanto al estudio y diseño del currículo, de las estrategias de enseñanza de la programación de la enseñanza, de los problemas, de su puesta en práctica y de la evaluación de los aprendizajes de la enseñanza que lleven al docente a la perfección de los procesos ejecutados. Para Rico (2007) es una disciplina pedagógica de carácter práctico y normativo, que tiene como objeto la técnica de la enseñanza, la que estudia las técnicas de enseñar en todos sus aspectos prácticos y operantes.
2. Formación pedagógica mediante esta formación se busca tener un conjunto de saberes que impacten el proceso educativo. Es fundamentalmente filosófica y su objeto de estudio es la formación, es decir en palabras de Hegel, es aquel proceso en donde el sujeto pasa de una conciencia en sí a una conciencia para sí y donde el sujeto reconoce el lugar que ocupa en el mundo y se reconoce como constructor y transformador de éste.
3. Formación psicológica: mediante un desarrollo individual tendiente a adquirir o perfeccionar capacidades que tienen que ver con las diferentes maneras de pensar, percibir, sentir y comportarse. Para Ferry (1990) el formarse es reflexionar para sí, para un trabajo sobre sí mismo, sobre situaciones, sobre sucesos, sobre ideas que le permitan perfeccionarse.
4. Formación tecnológica: para Aguilar y Quintanar (2002) la tecnología educativa se considera aplicable a los problemas prácticos de la educación. Algunas teorías la definen como la operatividad de un grupo de técnicas sistemáticas y

que acompañan a los conocimientos prácticos a fin de poder diseñar, medir y manejar procesos de enseñanza-aprendizajes.

5. Formación ética: que resulta a veces la más difícil porque no se sabe muchas veces hacer la diferencia entre el bien y el mal, lo bueno y lo malo. Lo que para unos es bueno, para otros es malo. Es por esta razón que una formación en valores permitirá como docentes y formadores de una grupo humano guiar y orientar a los alumnos de mejor manera.

La combinación de todos estos tipos de formación define a un buen docente profesional que trabaja con seres humanos, a quienes debe formar y capacitar desde los conocimientos básicos hasta valores a través del uso de la tecnología e instrumentos que brinda la modernidad para ser capaces de interactuar con un mundo globalizado, donde la educación es el único medio para salir adelante y ser parte de una sociedad cambiante. Formación integral que además de ser un buen profesional le permita ser un ente productivo.

1.2.2.5. Características de un buen docente.

Las características del buen docente no solo se centran en al ámbito cognitivo, sino que abarcan desde los ámbitos sociales hasta los políticos y que se reflejan en la interacción con los agentes educativos como se detalla a continuación:

- ✚ Centradas en la docencia: se incluye características relacionadas a la formación que tiene, la puesta que hace de una enseñanza centrada en los estudiantes, la gestión que lleva a cabo del proceso de aprendizaje, su desarrollo profesional, su flexibilidad y capacidad de adaptación, experiencia docente y fomento de valores. Es decir aspectos sobre la actuación del docente en el aula.
- ✚ Centradas en la persona: se recogen características del buen docente que guardan relación con su capacidad de relacionarse con los demás, su capacidad para motivarse, su actitud de apertura, su sentido común, la eficiencia en el trabajo y otros aspectos como tener un buen núcleo emocional.
- ✚ Centradas en el trabajo en equipo: se refiere a la capacidad del profesor para trabajar en grupo, no sólo desde la perspectiva docente, sino desde la necesidad de cooperar con el resto del personal, así como la necesidad de que

comparta proyectos con compañeros y otros centros educativos y a la capacidad de liderar grupos y gestionar conflictos.

- ✚ Centrada en el compromiso institucional: se señalan las características que un buen docente debe reunir como parte integrante de una institución.
- ✚ Centrada en la sensibilidad cultural: se detallan aquellos conocimientos y actitudes que demuestren respeto a la cultura del país y la sociedad en la que vive y en la que trabaja, siendo consciente de su papel como intermediario intercultural y de la importancia que el componente cultural tiene en la comunicación tanto dentro como fuera del aula.

El buen docente tiene un conjunto de características que van en directa relación con esa persona que está bien formada, educada, centrada en la enseñanza con capacidad para relacionarse con los demás de manera eficiente, cuyo trabajo en equipo le permite ser parte importante para cooperar no solo con su institución sino con el contexto educativo que le lleva a ser parte de esta sociedad respetando su ámbito social y cultural para el engrandecimiento de las personas a su cargo y la sociedad en general.

1.2.2.6. Profesionalización de la enseñanza.

La profesionalización de la enseñanza y la formación para la enseñanza constituyen un horizonte al que convergen los agentes involucrados en el área de la educación, las reformas de las políticas educativas y las nuevas ideologías de formación y de enseñanza.

La profesionalización de la enseñanza representa una tentativa de mejorar la calidad y el prestigio de la enseñanza, tanto desde los puntos de vista científico e intelectual como social y económico.

En la LOEI podemos observar como la profesionalización de la enseñanza ha dado un giro de 180°, donde el docente ocupa un lugar especial como todo profesional de la enseñanza, permitiéndole ejercer todos sus derechos y obligaciones de acuerdo a la ley.

Entre los puntos que caracterizan la profesionalización de la enseñanza tenemos:

Capítulo II, de los concursos de méritos y oposición para el ingreso, traslado y promoción de docentes, los aspirantes serán elegidos de acuerdo a los literales establecido en la ley, y en el artículo 281 donde se establecen los requisitos como son el poseer un título acorde a las funciones que aplica.

Para los profesionales que deseen aplicar para rector, director, asesor educativo, deben tener un título de cuarto nivel entre los requisitos, y la calificación de los títulos se realiza en concordancia con el artículo 96 de la LOEI y el artículo 118 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

La profesionalización de la enseñanza no debe ser tomada como un punto donde no hay otro camino, en este momento, la docencia es un privilegio en donde desde las leyes favorecen ese ámbito profesional, pasando por la sociedad ávida de educadores que brinden lo mejor de sí a esos seres humanos. Profesionalización que se viene revalorizando desde hace unos pocos años y que el mantenerse dependerá de los docentes mismos quienes deberán demostrar su constante capacitación y formación para brindar lo mejor hoy, mañana y siempre; porque la educación es dinámica.

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

La capacitación significa la preparación de la persona en el cargo. Es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito es preparar, desarrollar e integrar a los estudiantes al desarrollo educativo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias de todos los estudiantes para sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno.

La capacitación va dirigida al perfeccionamiento técnico de los estudiantes para que se desempeñen eficientemente en las funciones a él asignadas, produzca resultados de calidad.

Los principales objetivos de la capacitación en niveles formativos son:

- ✚ Preparar al estudiante para la ejecución de tareas técnicas
- ✚ Prepararlo para el futuro mediante conocimientos, destrezas y actitudes

Los pasos del proceso de capacitación:

- ✚ Determinación de necesidades de capacitación
- ✚ Análisis organizacional
- ✚ Análisis de tareas
- ✚ Análisis de la persona

Los principales medios utilizados para la determinación de necesidades de capacitación son:

- ✚ Evaluación de desempeño
- ✚ Observación
- ✚ Cuestionarios
- ✚ Entrevistas, etc.

La capacitación en niveles formativos considerada como la operacionalización de estrategias de formación y el desarrollo del capital humano tiene las características propias de un sistema que busca el desarrollo integral de la educación ecuatoriana desde sus niveles iniciales para alcanzar la profesionalización que requieren los actores del sistema educativo de acuerdo al currículo y las necesidades de la sociedad con una educación de calidad y calidez.

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

La revolución de las tecnologías de la información y la comunicación surge gracias a tres factores: el político, el tecnológico y el estratégico. Este conjunto ha permitido que se realice de forma eficiente y eficaz muchas operaciones, procesos formativos, programas, modelos, etc. que permiten transformaciones positivas en el ámbito personal y profesional.

Transformaciones que hoy en día están generando nuevas prácticas, especialmente en lo relacionado a las educativas, y por ende en los procesos formativos donde se imprimen nuevas orientaciones y prácticas educativas. En el ámbito de la planificación, programación pedagógica, desarrollo de metodologías y prácticas de educación aportan con recursos y estrategias de organización visual, mental y cognitiva que permiten potenciar los procesos de enseñanza-aprendizaje y consolidan la adquisición de competencias; es así que Lyotard (1984) manifiesta: “la perspectiva de un mercado de competencias operativas está abierta. Los detentadores de este tipo de saber son y serán objeto de ofertas, y hasta de políticas de seducción. Desde este punto de vista,

lo que se anuncia no es el fin del saber, al contrario, la enciclopedia del mañana son los bancos de datos. Estos exceden la capacidad de cada utilizador.”

Las TIC, entonces, ponen al alcance de los individuos un cumulo de información que en los procesos de formación toman especial importancia al transformarse no solo en una herramienta que permite facilitar el proceso educativo, sino que es la puerta para una auto-capacitación y una forma efectiva y eficaz para informarse y transformar una realidad que día a día convierte este mundo en una lugar verdaderamente globalizado dejando de lado a los analfabetos tecnológicos, y permitiendo que las TICs sean utilizadas para beneficio personal o colectivo, de manera especial con las generaciones que se están formando para servir a la sociedad.

Formación que se transforma en un proceso para la innovación que imponen las TIC ante una constante revolución del conocimiento, y para estimular el conocimiento se puede poner de manifiesto el juego del conocimiento con técnicas y procedimientos acordes a la realidad y la actualidad que se vive. Además de permitir la utilización de diferentes ambientes educativos reales y virtuales para el intercambio de programas on line imponiendo una lógica de cambio permanente y/o renovación ya que la presencia de las Tics es imparable y su uso muchas veces provoca un cambio hacia la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos permitiendo transformaciones significativas mediante el acceso a la cultura e información.

A pesar de que las Tic requieren de una amplia capacidad para codificar, almacenar, procesar y transmitir todo tipo de información, el ser humano y en especial durante los procesos formativos esto no ha sido un impedimento sino más bien el reto que se debe superar y guiar ese conocimiento hacia los próximos alcances como el de la educación virtual con docentes capacitados y formados adecuadamente para este objetivo.

1.2.3. Análisis de la tarea educativa.

El análisis de la tarea también es importante porque nos permite determinar los objetivos generales y particulares que nos ayudaran a desempeñarnos de mejor manera en nuestro puesto de trabajo.

Goldstein (1991, 1993) propone una serie de pasos para realizar un completo análisis de la tarea; comprender el puesto que se ocupa en el contexto organizacional, definir el puesto para determinar el tipo de actividades que se debe incluir en el análisis,

elegir el método para la detección de las necesidades que permita obtener información válida y confiable, determinar a los participantes quienes proporcionarían información relevante sobre la tarea que desempeñan, describir las tareas en términos conductuales describiendo de manera puntual sus condiciones laborales, especificar la tarea para decidir qué clase de conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes son necesarias para ejecutar la tarea educativa de manera eficiente.

La educación está presente en todos los ámbitos de la vida y es una herramienta y un factor determinante; por ello, la tarea educativa se transforma en esa determinación de actividades para llevar a cabo una tarea integral, que se convierte en una opción única para la resolución de problemas que se presentan en la cotidianidad del quehacer social, de tal modo que participa, condiciona e influye desde la base del núcleo familiar, influencia que se extiende a la comunidad y trasciende finalmente en el entorno social. También cabe indicar que la tarea educativa es una tarea inacabada, dura toda la vida.

1.2.3.1. La función del gestor educativo.

La función del gestor educativo consiste en diseñar de manera creativa los procesos de aprendizaje por los cuales los actores de la comunidad educativa pueden abordar de manera solidaria y productiva las situaciones críticas y conflictivas, es su responsabilidad la integración de la misión, la visión, los valores y principios institucionales con una visión sistémica, reconociendo a la institución en su totalidad y en sus interacciones y relaciones.

Además su función es desarrollar un modelo de liderazgo con capacidad para impulsar y transformar procesos de calidad en la educación que permita que los miembros de la comunidad educativa aprendan, cambien y se adapten permanentemente frente a las necesidades actuales como son las nuevas tecnologías, expectativas de la sociedad y mejoramiento continuo en los procesos emprendidos.

La función directiva es definida por José María Veciana (2002) como “un proceso dinámico de una persona sobre otra y otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder”. Esto significa que el gestor educativo es quien orienta y lidera en la institución educativa el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de los conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo.

El gestor educativo, como responsable de la institución necesita sustentar su función directiva, dentro de la institución en una serie de aspectos importantes:

- ✚ Contar con una nueva concepción del proceso directivo.
- ✚ Ejercer la representación oficial de la institución.
- ✚ Elaborar la planificación estratégica, organizar y evaluar los medios establecidos para lograr los objetivos planteados.
- ✚ Convocar y presidir los actos académicos y las reuniones del Consejo Ejecutivo.
- ✚ Velar por el logro de los objetivos de la institución, orientar y dirigir todas sus actividades.
- ✚ Integrar un equipo de trabajo responsable.
- ✚ Comprometer a toda la comunidad al cumplimiento de la misión y visión institucional.
- ✚ Optimizar los recursos humanos, financieros y materiales.
- ✚ Promover el desarrollo profesional y académico de los docentes.
- ✚ Conocer y aplicar la normatividad institucional.
- ✚ Trabajar en equipo y en red.
- ✚ Ejercer el liderazgo.
- ✚ Reconocer y respetar el liderazgo docente en el aula.
- ✚ Aplicar modelos de calidad, con una mejora continua.
- ✚ Cuidar el aspecto humano en todas sus vertientes.
- ✚ Promover la eficiencia escolar.
- ✚ Propiciar la comunicación adecuada con todos los actores de la comunidad.
- ✚ Cumplir con los requisitos para dar acreditación de carreras.
- ✚ Cuidar la pertinencia de los planes y programas de estudio
- ✚ Establecer aspectos complementarios que le permitan al alumno obtener una formación integral, para entregar a la sociedad egresados altamente competitivos, con valores que ayuden al desarrollo del país, y de esta forma cumplir con la misión social de la institución educativa.

El gestor educativo lidera los procesos de toma de decisiones de manera participativa, involucra a los miembros en la construcción de metas y de visión compartida, alinea los objetivos individuales con los de la institución, para garantizar coherencia del quehacer educativo con la misión y visión de la institución con un objetivo común como es una educación de calidad y calidez para el Buen Vivir.

1.2.3.2. La función del docente.

La función del docente en la tarea educativa es actuar como agente de cambios con compromisos y retos intrínsecos que le permitan esforzarse a plenitud para encontrarse con sí mismos; el de guiar, orientar y estructurar el aprendizaje de los estudiantes. Poder diseñar el camino para enseñar y orientar en educación; y que el acto de educar se convierta en una acción vital y superior para la construcción y formación de la vida misma de los hombres con un actitud capaz de insistir en la búsqueda de medios y técnicas que permitan mejorar el proceso curricular y de garantizar su constante mejoramiento personal y profesional.

Además otra de sus funciones es ser generador de acciones que propicie la innovación y desarrollo educacional capaz de participar conscientemente y creativamente en la elaboración y ejecución de proyectos pedagógicos.

El docente debe ser un promotor, asesor, facilitador, e investigador que junto al educando y a la comunidad propicie cambios en las estructuras educativas planteadas por la educación, basada fundamentalmente en la concepción de un educando con un desarrollo integral. La educación impartida debe concienciar al alumno en su papel y rol dentro de la sociedad permitiéndole la autoformación de sus valores individuales, colectivos sociales y culturales.

El educador debe motivar constantemente a sus alumnos comprometiéndoles en un auto-crecimiento, entre sus funciones también está el de ser mediador de la acción pedagógica, planificador, evaluador y promotor de las relaciones humanas inspiradas en principios democráticos y de justicia social a través de la práctica educativa responsable.

En la LOEI, capítulo cuarto de los derechos y obligaciones de los docentes tenemos:

- ✚ Cumplir con las disposiciones de la LEY
- ✚ Ser actores de una educación de calidad y calidez
- ✚ Planificar
- ✚ Ser evaluados
- ✚ Atender y evaluar a los estudiantes
- ✚ Dar apoyo y seguimiento pedagógico y psicológico
- ✚ Procurar una formación académica continua y permanente, etc.

La función del docente es el de ser un guía que oriente al estudiante en su aprendizaje. Su rol es definir los objetivos de aprendizaje, ofrecer a los estudiantes experiencias de aprendizaje que les permitan alcanzar los objetivos, y realizar un proceso de evaluación para mejorar la enseñanza-aprendizaje.

1.2.3.3. La función del entorno familiar.

Rodrigo y Palacios (2001) dice que hay que tomar en cuenta que el principal entorno de los individuos es el núcleo familiar dado que los padres aportan una acción continuada y estable, y su papel es indiscutiblemente muy significativo. Huguet (1999) enfatiza que el entorno familiar representa el refugio emocional de sus miembros frente a las exigencias o dificultades que impone el mundo exterior. Entre sus funciones tenemos:

- ✚ 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 compromiso emocional con los hijos.
- ✚ El estimular a los hijos para que sean seres con capacidad para relacionarse completamente 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 la tarea educativa.

Cabe mencionar que en la LOEI, en el capítulo quinto de los derechos y deberes de las madres, padres y/o representantes entre las obligaciones que valdría mencionar en este estudio para que los discentes tengan una formación integral están:

- ✚ Garantizar la asistencia de los alumnos a los diferentes centros educativos.
- ✚ Apoyar y realizar el seguimiento correspondiente de sus hijos e hijas.
- ✚ Acudir a los llamados de los miembros de la comunidad educativa.
- ✚ Participar de manera activa en las actividades organizadas.
- ✚ Respetar leyes, normas, reglamentos, etc.
- ✚ Propiciar un ambiente adecuado para el aprendizaje en los hogares.
- ✚ Apoyar y motivar a sus representados.
- ✚ Cuidar, mantener y mejorar las instalaciones educativas.

La familia constituye el primer entorno educativo de los hijos y tiene por objetivo llevar a cabo un conjunto de experiencias estructuradas de una determinada manera, a

través de las actividades que se relacionen, promueven, alientan y apoyan a la propia familia, núcleo de la sociedad.

1.2.3.4. La función del estudiante.

La función del alumno ha cambiado mucho en las nuevas concepciones pedagógicas. De un alumno pasivo, que tenía que incorporar los conocimientos que el maestro le impartía, con un rol secundario, y sin cuestionar, pasó a ser el protagonista de su propio proceso de aprendizaje.

A diferencia de la escuela tradicional, en el pasado, donde el estudiante era un ser pasivo, receptor de los saberes y aprendizajes, ahora, el estudiante es el centro del proceso de enseñanza-aprendizaje.

El estudiante construye su propio conocimiento, aprovechando el trabajo en equipo y la flexibilidad de los programas de acuerdo con el cumplimiento de metas y objetivos, que aprende a partir de la experiencia, por tanto, debe fomentársela como una inclinación natural el preguntar, investigar, exponer, rebatir, proponer, explorar e indagar habitualmente. Es el centro de interés, el que crea su propio conocimiento, piensa y genera hipótesis, actúa, participa de forma activa, se prepara para vivir en sociedad, vive experiencias directas, participa en la elaboración del programa según sus intereses, moviliza y facilita la actividad intelectual y natural, se mueve libremente por el aula y genera conocimientos que están basados en hechos, en experiencias dando paso a la iniciativa y la independencia del estudiante para “aprender a aprender”.

Entre los derechos y obligaciones que presenta la LOEI en el capítulo tercero sobre los estudiantes tenemos:

- ✚ Ser actores de su proceso educativo
- ✚ Participar activamente de las actividades programadas
- ✚ Asistir a clases y cumplir con sus obligaciones estudiantiles
- ✚ Participar en los procesos internos y externos de evaluación
- ✚ Cuidar, mantener y mejorar la infraestructura educativa
- ✚ Trata con respeto a los demás
- ✚ Respetar las leyes, reglamentos, códigos, etc.

La función del estudiante, entonces, es el de ser protagonista de su aprendizaje, y debe construir, investigar, hacer, actuar, experimentar y satisfacer su curiosidad por aprender. El estudiante se convierte en ese ser activo capaz de construir su propio

conocimiento en beneficio propio y de los demás para ser un individuo útil a la sociedad.

1.2.3.5. *Cómo enseñar y cómo aprender.*

La difícil tarea de enseñar y aprender engloba una serie de teorías y principios que de forma más o menos consciente explican las decisiones del profesor sobre cómo enseñar una determinada asignatura para que los estudiantes la aprendan de mejor manera. También integran el qué se debe enseñar que está relacionado con el conocimiento curricular y dónde, cuándo y cómo debe hacerse relacionado con el conocimiento didáctico. (Pozo y otros, 2006)

Enseñar es crear condiciones para producir conocimientos nuevos. El que enseña aprende, y también quien aprende enseña. Enseñar no existe sin aprender.

Nuestro conocimiento es incompleto, inacabado y debemos aprender permanentemente. Al reconocer esto nos volvemos educables. Lo que nos hace educables no es la educación, sino reconocer lo inconcluso de nuestro conocimiento. Al comparar, repetir, dudar, curiosear, experimentar, investigar, las personas desarrollamos la fuerza creadora del aprendizaje y nos hacemos curiosos y críticos. Comenzamos a aprender críticamente, lo que incluye aprender a pensar correctamente. Cuando aprendemos a cómo enseñar y cómo aprender sabemos que debemos empezar aprendiendo y enseñando lo que ya existe para después trabajar en la producción del conocimiento que no existe. .Podemos aprender y enseñar mejor si aceptamos nuestra limitación.

El profesor debe enseñar a los estudiantes a aprender., y los estudiantes deben enseñar al profesor a enseñar mejor. La relación profesor-estudiantes beneficia a ambas partes y ayuda a aprender y enseñar a ambos. El estudiante admira al profesor y quiere alcanzar el nivel que tiene el profesor. El profesor, en cambio, ayuda al estudiante a caminar hacia el conocimiento que presenta múltiples etapas.

Se enseña y aprende a través de etapas que requieren de saber comprender, aplicar, analizar, evaluar e incluso crear nuevos conocimientos. La enseñanza-aprendizaje debe favorecer cuatro puntos:

1. La empatía; los estudiantes responden mejor cuando saben que el profesor se preocupa por ellos y por su aprendizaje.

2. El aprendizaje activo y la participación de los estudiantes que facilita la enseñanza-aprendizaje.
3. El trabajo individual y el trabajo en grupo.
4. La potenciación del ego; hay que animar a los estudiantes a sentir que son responsables de sus propios éxitos en la enseñanza-aprendizaje.

Como enseñar y como aprender es un proceso individual que mucho depende de los individuos inmersos en esta actividad que requiere de todos los conocimientos, destrezas y actitudes de los actores del proceso educativo para alcanzar un objetivo común, que mediante una formación profesional docente será más fácil porque se dispone de las herramientas y técnicas necesarias.

1.3. Cursos de formación

Quizás uno de los aspectos más importantes en el análisis de las necesidades formativas son los cursos de formación que dan respuesta a los problemas o debilidades detectadas después de un análisis científico; cursos que facilitan el quehacer educativo a través de la toma de decisiones adecuadas para evitar, minimizar o fortalecer las falencias y como consecuencia no lograr los objetivos propuestos, que es una educación de calidad y calidez para el Buen Vivir.

1.3.1. Definición e importancia de la capacitación docente.

La capacitación docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades, necesarios para cumplir con sus labores ante la comunidad educativa.

Las preocupaciones actuales sobre las evaluaciones a los docentes y estudiantes han cambiado significativamente la calidad educativa, que al no dar una respuesta totalmente positiva, ha llevado a realizar cambios en los diferentes niveles de la educación y en especial del bachillerato. Calidad educativa que exige a los docentes una constante formación y capacitación para alcanzar los objetivos propuestos por la educación de hoy en día, y en especial las del bachillerato técnico.

Entonces parece claro que el maestro es un engranaje principal para el mejoramiento de la propuesta educativa que empezó a partir del año 2006, que en búsqueda de la excelencia tiene un programa de evaluación profesional tanto a docentes como

estudiantes. Evaluación que para algunos docentes se tornó en un mensaje negativo que les hacía pensar en un modelo punitivo para despedir a miles de docentes. Sin embargo, hoy en día se puede observar que este no es un fin sino un medio para estar actualizados, formados y capacitados para el desafiante mundo, cuyo aspecto fundamental es lograr mejorar los conocimientos y destrezas de los docentes.

Es de gran importancia la permanente capacitación porque permite revisar la práctica cotidiana del trabajo, reflexionar y aplicar los conocimientos adquiridos sobre la planificación, evaluación, trabajo en equipo, etc.

A su vez, como partícipes activos del proceso de enseñanza-aprendizaje es importante la capacitación docente porque permite una mayor profesionalización y calidad educativa que en su meta final es la consecución de una educación con calidad y calidez.

Surge entonces un mayor compromiso, como profesionales de la educación, en una enseñanza de los saberes del currículo del modo significativo para lograr una adecuada comprensión y adquisición de los conocimientos científicos por parte de nuestros alumnos.

El proceso de perfeccionamiento profesional es importante cumplir con la creación de condiciones apropiadas para dar respuestas adecuadas para cada una de las situaciones en las cuales corresponde actuar y asumir responsabilidades.

De aquí que capacitarse sobre la tarea educativa, contribuye a la permanente formación de docentes desde la reflexión y el análisis sistemático de la educación, y promueve la consolidación de equipos de trabajo eficientes sin dejar de atender sus necesidades particulares de capacitación y formación.

Iván Núñez señala que el rol profesional implica que el docente tenga una formación de nivel superior que lo capacite para conectarse de manera permanente con el saber pedagógico, para diagnosticar los problemas de aprendizaje y necesidades educativas, para recurrir por sí mismo a la recreación o generación de métodos y técnicas y a la elaboración del currículo.

La capacitación docente es un reto de los nuevos desafíos y el desarrollo tecnológico. Es por eso que la capacitación y la adaptación es una forma estratégica que el docente debe asumir como herramienta fundamental para ser partícipe de los cambios y transformaciones que experimenta la educación.

Se apela de manera prescriptiva a la educación como forma de solucionar la mayoría de males que padece la sociedad actual. Es así que muchos autores coinciden en apostar al docente como el elemento de fuerza que garantizará el cambio educativo.

Los objetivos de capacitación pueden implicar:

- ✚ Mejorar habilidades
- ✚ Promover la necesidad de cambio
- ✚ Acrecentar y actualizar los conocimientos
- ✚ Cambiar la actitud
- ✚ Promover una renovación metodológica
- ✚ Favorecer innovaciones pedagógicas
- ✚ Mejorar el ambiente a nivel institucional

1.3.2. Ventajas e inconvenientes.

La capacitación como cualquier actividad tiene ventajas y desventajas que llevan al docente a pensar en la necesidad u obligatoriedad para llevar a cabo el proceso de capacitación.

Ventajas:

- ✚ Actualización de conocimientos
- ✚ Uso de la tecnología acorde a las nuevas tendencias
- ✚ Carácter interactivo
- ✚ Perfil del docente profesional
- ✚ Trabajo en equipo e individual para lograr los objetivos
- ✚ Facilita el trabajo autónomo
- ✚ Actualización de competencias actitudinales, académicas y pedagógicas
- ✚ Conocimiento de leyes, reglamentos, acuerdos porque su desconocimiento no lo exime de responsabilidades.
- ✚ Aprendizaje cooperativo: motivación e interacción
- ✚ Fuente de recursos
- ✚ Liberan al docente de trabajos repetitivos
- ✚ Contacto con otros profesores

Inconvenientes:

- ✚ Resistencia al cambio
- ✚ Cultura escolar tradicional muy consolidada

- ✚ Falta de tiempo
- ✚ Falta de conocimiento de la tecnología y la investigación
- ✚ No existe consenso sobre el modelo de formación y capacitación
- ✚ Stress
- ✚ El costo de los cursos
- ✚ Falta de información
- ✚ Facilitadores con poca experiencia
- ✚ Falta de la cultura de lectura

1.3.3. Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

El diseño de los cursos formativos tiene el objetivo de contribuir a la mejora continua de los docentes. Todo plan de formación tiene que ser abierto, flexible a las necesidades. A la hora de diseñar un curso de formación siempre es necesario tener en cuenta la población a la que va destinada. Su objetivo es ayudar a grupos, instituciones o individuos para adaptarse a las necesidades del desarrollo personal y profesional en los contextos actuales del continuo cambio.

La formación implica la transmisión de nuevos conocimientos, aptitudes, comportamientos y actitudes. Los receptores deben reconocer la importancia de la materia impartida y estar motivados para aprender.

Los elementos que intervienen en el diseño de formación son:

- ✚ Análisis de las necesidades de formación
- ✚ Objetivos de formación
- ✚ Programas de formación
- ✚ Acciones de formación

Los pasos del diseño, planificación y recursos formativos son:

- ✚ Tema y justificación del curso: Enunciar el tema y la idea central de lo que se desarrollará en el curso formativo.
- ✚ Modalidad de estudios: se refiere al sistema de estudios: presencial, semi-presencial, distancia o virtual.
- ✚ Objetivos del curso: Establecer los objetivos de aprendizaje. Los objetivos indican lo que se conseguirá como consecuencia de la formación y se definen a la luz de las necesidades identificadas. Surgen de las deficiencias y diferencias identificadas en el proceso de análisis de las necesidades.

- ✚ Destinatarios: Identificar a los participantes
 - Nivel 1: dirigido a los docentes que inician su labor educativa.
 - Nivel 2: docentes que poseen una trayectoria entre 3 y 5 años de experiencia.
 - Nivel 3: docentes con una experiencia de más de cinco años.
- ✚ Contenidos: Preparar y organizar el contenido de la formación; es decir, temas y subtemas.
- ✚ Método de estudio: Seleccionar los métodos y técnicas de aprendizaje y preparar los materiales
- ✚ Evaluación: Desarrollar la estrategia de evaluación. La evaluación de las necesidades identifica las discrepancias entre “lo que es y lo que debe ser”, indica en qué se debe centrar la información, ayuda a definir los objetivos de formación y ayuda a seleccionar las actividades de formación.
- ✚ Recursos: Establecer los recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos a utilizarse.
- ✚ Duración del curso: Establecer una fecha para el curso de formación y el cronograma de actividades a desarrollarse.
- ✚ Costos del curso: Considerar los materiales y el financiamiento.
- ✚ Certificación: Tener un sistema para otorgar la aprobación del curso.
- ✚ Bibliografía: Evidenciar todas las fuentes de información.
- ✚ Organizar el curso de formación.

Todo un conjunto de requerimientos que deben ser tomados en cuenta a la hora de establecer un curso de formación para que desde el principio este goce de todo un plan de trabajo que no solo manifieste la buena planificación, sino también la organización y el seguimiento.

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

En la actualidad, la formación del profesional en el ámbito de la docencia se ha convertido en un asunto de gran importancia no solo por las evaluaciones constantes que realiza el Ministerio de Educación sino por las mismas necesidades personales, actuales, conscientes y curriculares.

Los cambios educativos que guardan relación con la profundización del conocimiento pueden ser probablemente los mayores intereses para dar paso a la formación profesional docente. El objetivo en el plano de las políticas educativas consiste en

augmentar la capacidad de los docentes, educandos, ciudadanos y fuerza laboral para agregar valor a la sociedad y a la economía, aplicando conocimientos de las asignaturas escolares para resolver problemas complejos, encontrados en situaciones reales de la vida laboral y cotidiana. Estos son problemas relacionados con la formación científica, formación procedimental, formación para la democracia, formación actitudinal y formación de capacidades. .

Una formación profesional de docentes que proporcione las herramientas necesarias para adquirir esas competencias, destrezas y actitudes en comprensión de conocimientos y en su aplicación tanto a problemas del mundo real, como a la pedagogía, en la que el docente actúa como guía y administrador del ambiente de la enseñanza-aprendizaje.

Ambiente en el que los estudiantes puedan emprender actividades de enseñanza-aprendizaje amplia, realizada de manera colaborativa y basada en proyectos de vida que pueden ir más allá del aula e incluir colaboraciones en el ámbito local o global.

Lo más complejo es buscar mejorar la educación por medio de la generación de conocimiento, buscando políticas educativas donde la formación del docente sea uno de los principales puntos porque a través de él se cumplirá los objetivos de la educación como es la de preparar a los estudiantes de manera integral para la participación en una sociedad democrática, con estudios postsecundarios y en el mundo laboral y del emprendimiento.

Finalmente, la formación del docente es de gran valor al estar dedicados permanentemente a la tarea de crear conocimiento, innovar, gestionar y participar en la sociedad de la información y el conocimiento para el bienestar propio y de los demás, y alcanzar ese eje que es el Buen Vivir mediante una educación de calidad y calidez contemplado en la Constitución de la República del Ecuador.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1. Contexto

La encuesta realizada en el Colegio Técnico “Fausto Molina” de la provincia del Azuay, cantón Cuenca, parroquia rural El Carmen de Tarqui se circunscribe desde una perspectiva metodológica dentro del paradigma interpretativo, el cual se preocupa de comprender e interpretar la realidad en profundidad de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato, a través de un encuesta, para que posteriormente, en virtud de los resultados encontrados se tomen decisiones para la innovación y mejora de la calidad educativa mediante el diseño de un curso de formación para los docentes de esta institución investigada.

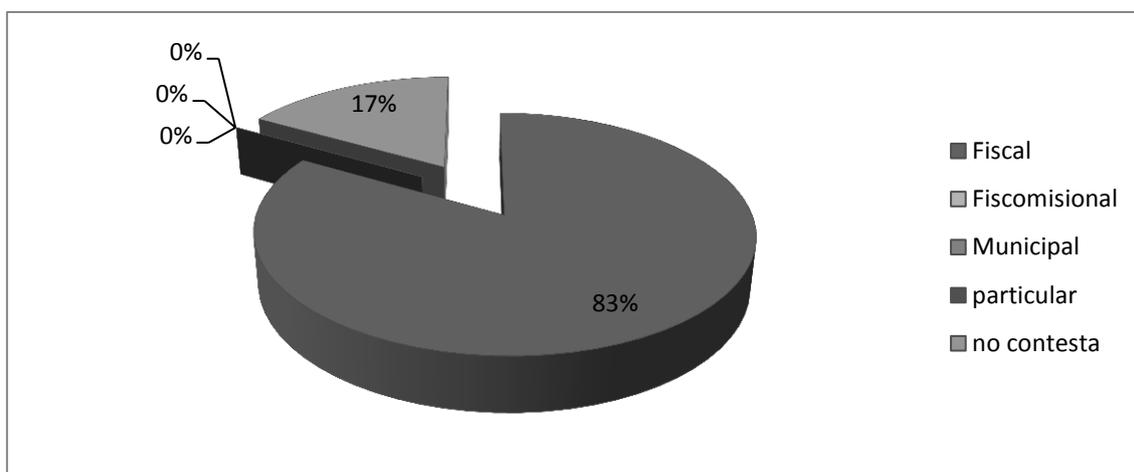
Aquí se integran técnicas de recolección de datos en forma cualitativa y cuantitativa junto con cuadros y tablas que permiten de una mejor manera comprender la realidad institucional.

Tabla 1. Tipo de institución.

Rango en años	frecuencia	%
Fiscal	15	83,33
Fiscomisional	0	0
Municipal	0	0
Particular	0	0
No contesta	3	16,67
Total	18	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Fausto Molina”.

Figura 1. Tipo de institución.



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Fausto Molina”.

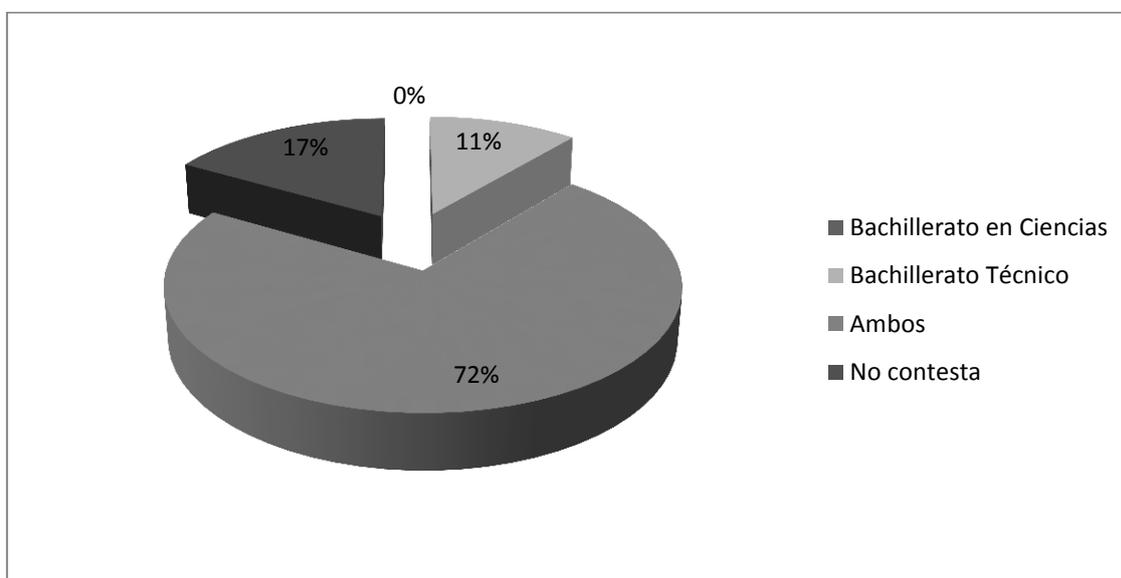
El Colegio Técnico “Fausto Molina” es una institución fiscal, del sistema nacional educativo del Ecuador. Su educación escolarizada permite que 305 discentes estudien de manera formal en los niveles de básica superior (octavo, noveno y décimo de básica) y bachillerato con un horario matutino. Institución única y central de la parroquia El Carmen de Tarqui que debe convertirse en un referente de la comunidad que forma y capacita a los estudiantes para alcanzar los estándares de calidad que les permita acceder a estudios superiores o insertarse en la fuerza laboral para aprender a conocer, hacer, vivir en sociedad, ser y emprender.

Tabla 2. Tipo de bachillerato que ofrece.

	frecuencia	%
Bachillerato en Ciencias	0	0
Bachillerato Técnico	2	11,11
Ambos	13	72,22
No contesta	3	16,67
Total	18	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Fausto Molina”.

Figura 2. Tipo de bachillerato que ofrece



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Fausto Molina”.

El bachillerato que brinda esta institución está dividido en ciencias y técnico, mismo que ofrece una doble elección a los estudiantes de este sector de la provincia del Azuay que de acuerdo a la Ley de Educación, el objetivo es evitar la migración,

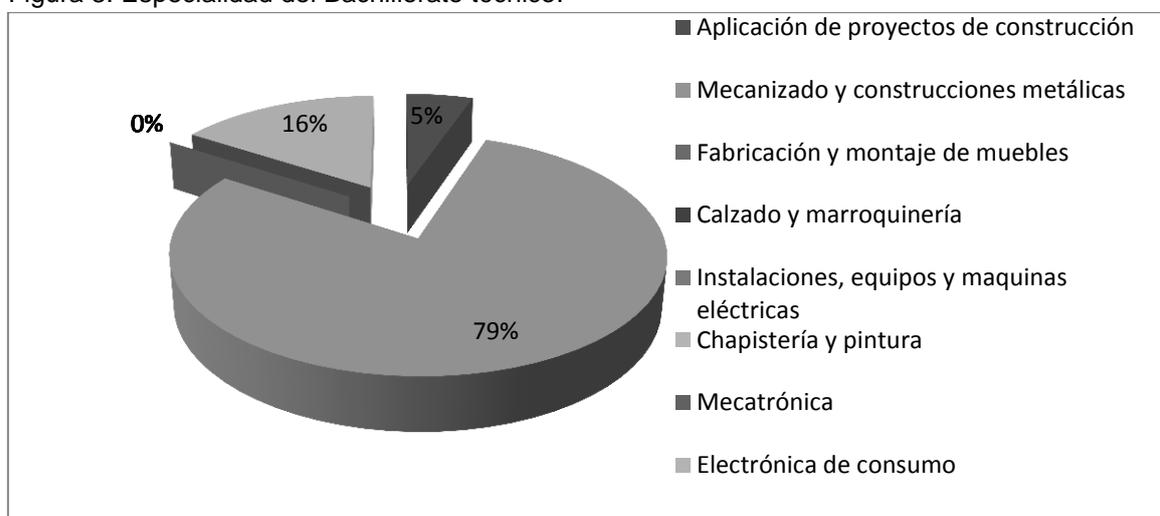
garantizar la seguridad, y mejorar la calidad de la educación. Oferta que permite incrementar el número de estudiantes y evitar el congestionamiento en los establecimientos educativos de la ciudad de Cuenca.

Tabla 3. Especialidad del Bachillerato técnico.

	frecuencia	%
Aplicación de proyectos de construcción	1	5,26
Mecanizado y construcciones metálicas	15	78,94
Fabricación y montaje de muebles	0	0
Calzado y marroquinería	0	0
Instalaciones, equipos y maquinas eléctricas	0	0
Chapistería y pintura	0	0
Mecatrónica	0	0
Electrónica de consumo	0	0
Electromecánica automotriz	0	0
Cerámica industria de la confección	0	0
Climatización	0	0
Mecánica de aviación	0	0
No contesta	3	15,78
Total	19	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

Figura 3. Especialidad del Bachillerato técnico.



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

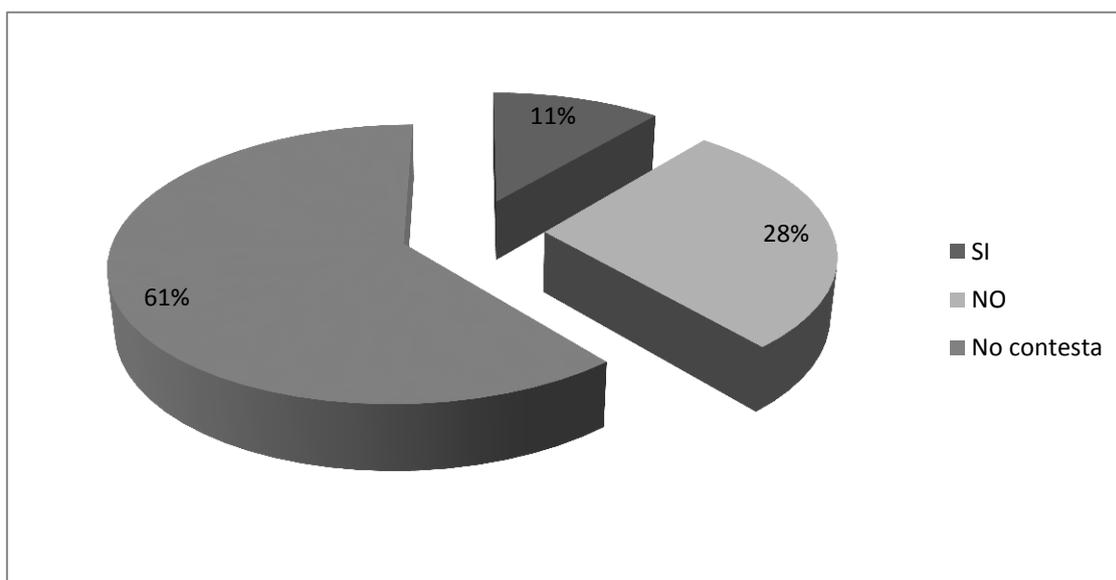
El colegio “Fausto Molina” tiene una especialidad técnica de bachillerato en mecanizado y construcciones metálicas; especialidades que permiten a los estudiantes ingresar al mercado laboral, acceder a la educación superior fácilmente e iniciar actividades de emprendimiento para contribuir al Buen Vivir. El bachillerato técnico que puede fortalecerse con docentes profesionales que colaboren para desarrollar capacidades y competencias específicas en los estudiantes.

Tabla 4. Conocimiento de la gestión de otro bachillerato

	frecuencia	%
SI	2	11,11
NO	5	27,78
No contesta	11	61,11
Total	18	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Fausto Molina”.

Figura 4. Conocimiento de la gestión de otro bachillerato.



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Fausto Molina”.

De acuerdo a esta tabla existe un 61,11% de docentes que desconocen si las autoridades de este plantel están gestionando el bachillerato bajo las figuras profesionales detalladas en la tabla 3. Apenas un 11,11% responde de manera positiva lo que implica que no existe un plan de comunicación debidamente elaborado para conocer la labor de las autoridades. En este punto se hace necesario crear una conciencia de las necesidades de los miembros de la comunidad educativa de este sector mediante proyectos para concientizar sobre la urgencia de tener más opciones

para los estudiantes que les evite migrar a otros sectores en busca de nuevos bachilleratos.

2.2. Participantes

En este apartado se describe la población investigada desde su información personal hasta la profesional.

La población de estudio la constituyen dieciocho profesores del colegio técnico “Fausto Molina” que está ubicado en la provincia del Azuay, cantón Cuenca, de la parroquia rural El Carmen de Tarqui, perteneciente al circuito SUR 13. Este colegio fiscal mixto es regentado por el Ministerio de Educación del Ecuador. La población es de carácter no probabilístico de tipo voluntaria, quince de los dieciocho docentes que corresponden al 83,33% respondieron a los instrumentos de recolección de datos. (anexo 1)

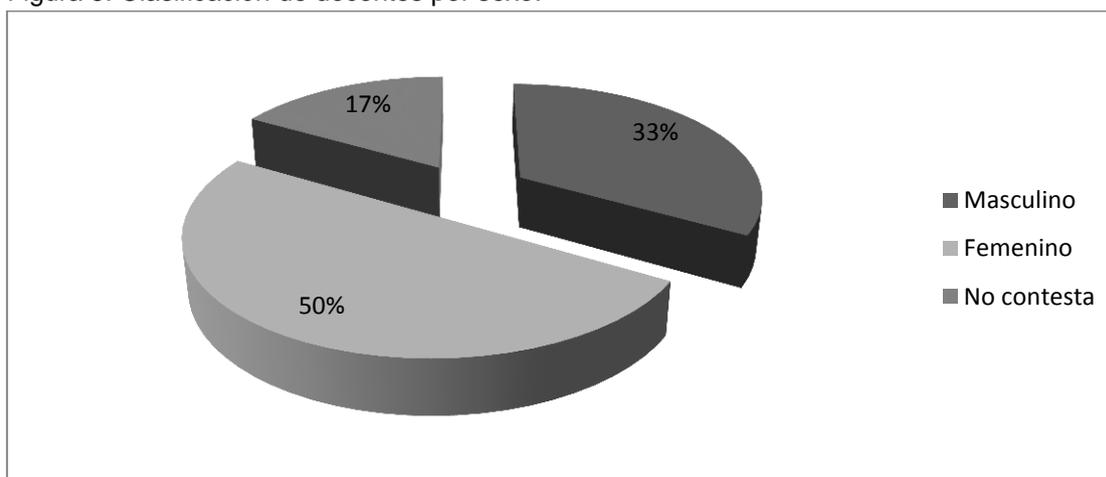
El colegio “Fausto Molina” de Tarqui fue seleccionado bajo los criterios y lineamientos propuestos por la Universidad Técnica Particular de Loja con el fin de conocer cuáles son **las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del Ecuador.**

Tabla 5. Clasificación de docentes por sexo.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	6	33,33
Femenino	9	50
No contesta	3	16,67
Total	18	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Fausto Molina”.

Figura 5. Clasificación de docentes por sexo.



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Fausto Molina”.

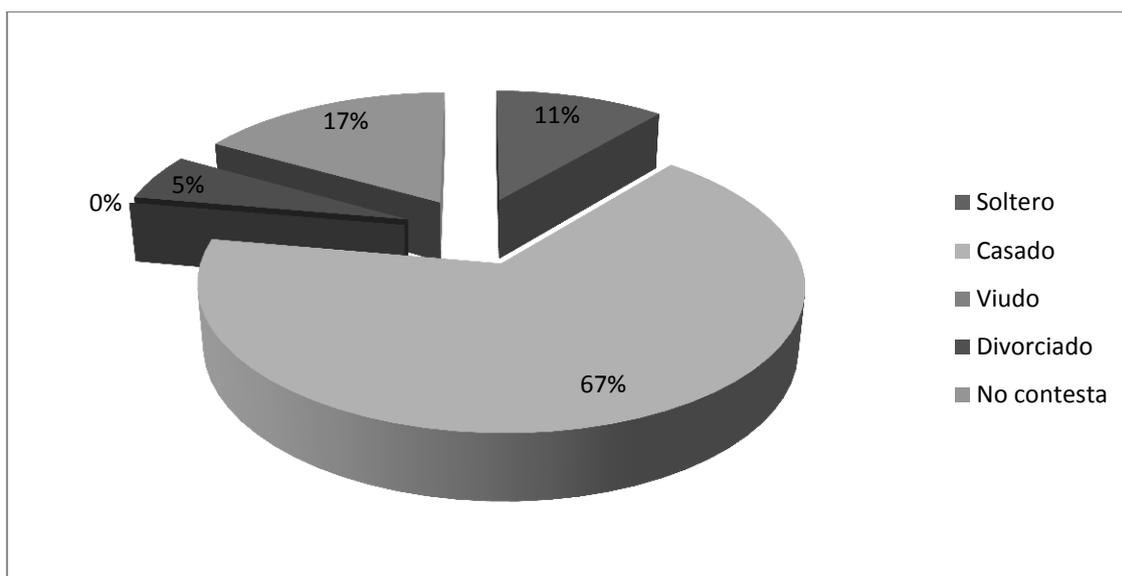
La tendencia del cuerpo docente es femenina. Esta tendencia implica características del rol femenino en el grupo y por lo tanto se genera la necesidad de abordarlo bajo esa premisa. El personal docente está conformado por nueve mujeres y seis hombres. Es decir, más de la mitad del personal docente son mujeres y esto contiene varias implicaciones para ser analizadas bajo el enfoque de género e involucrar futuras investigaciones, discusiones, análisis y reflexiones desde estructuras educativas feministas y valoración de la profesión docente.

Tabla 6. Estado civil.

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	2	11,11
Casado	12	66,67
Viudo	0	0
Divorciado	1	5,55
No contesta	3	16,67
Total	18	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Fausto Molina”.

Figura 6. Estado civil.



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

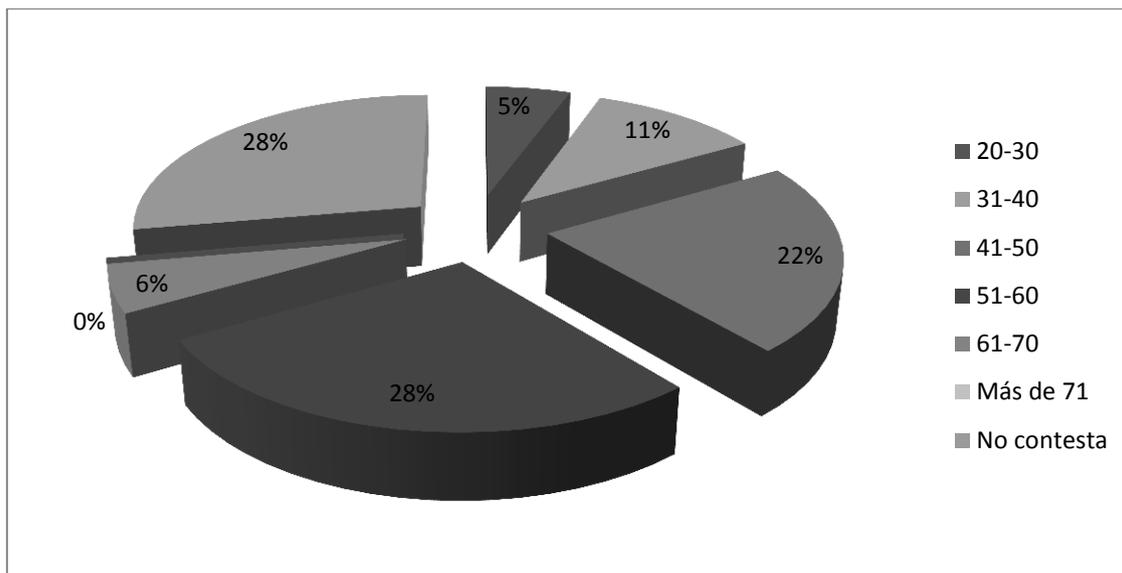
En esta tabla se puede observar que el mayor rango está en los casados con el 66,67% y el menor es de un divorciado con el 5,55%. Es importante preguntarse si este valor implica una ventaja o desventaja al saber que los casados por lo general tienen hijos, y por lo tanto su visión al futuro es distinta de quienes no lo tienen, ya que el futuro de sus hijos (estudiantes) depende de una educación integral que les permita prepararse para el trabajo y/o tener acceso a la educación superior a través de un examen para acceder a un cupo en una universidad acreditada dentro o fuera del país.

Tabla 7. Edad.

Rango en años	Frecuencia	Porcentaje
20-30	1	5,55
31-40	2	11,11
41-50	4	22,23
51-60	5	27,78
61-70	1	5,55
Más de 71	0	0
No contesta	5	27,78
Total	18	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

Figura 7. Edad.



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

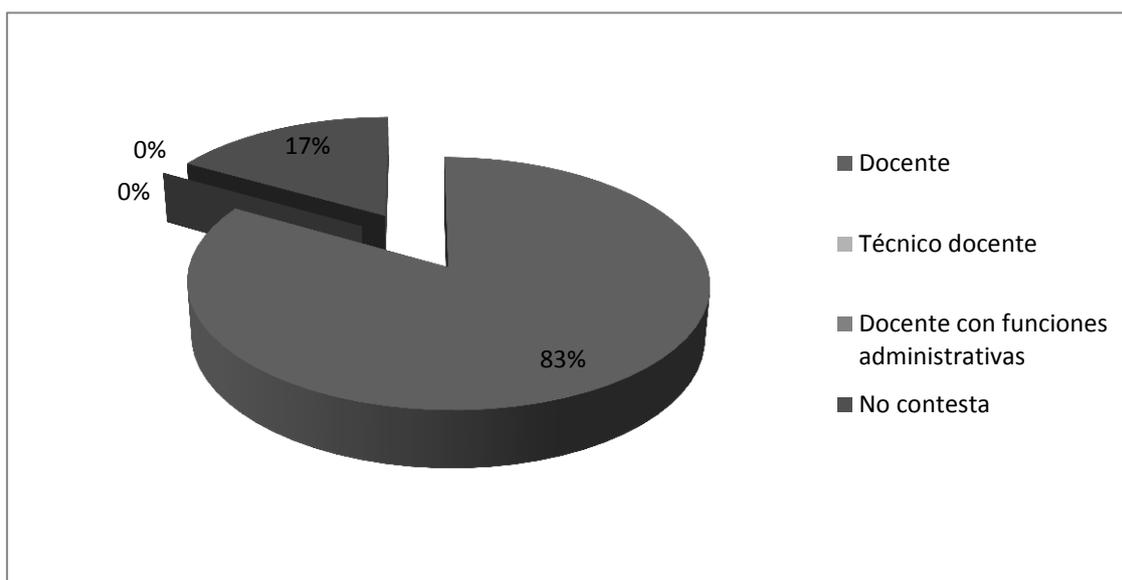
Los datos emiten la presencia de un porcentaje del 27,78% de docentes entre 51 a 60 años que auguran una importante necesidad de renovación para los próximos años, sin embargo también se puede observar que apenas un 5,55% entre 20 y 30 años y un 11,11% entre 31 y 40 años se mantendrían activos en el sistema educativo por lo menos 20 años más y por lo tanto se necesita su formación y actualización permanente. Cabe mencionar que el rango de 51 a 60 años evidencia una edad en la que la experiencia podría ser un factor a favor de la educación, pero al mismo tiempo se debe investigar si este factor es uno que implica que los docentes no quieran actualizarse debido a su pronta edad para la jubilación que de acuerdo a los artículos 81 y 129 de la LOSEP, los artículos 288, 289, 290 del Reglamento de la Ley del Servicio Público, y la disposición novena de la LOEI puede aplicar a la jubilación voluntaria a una edad de 60 a 69 años.

Tabla 8. Cargo que desempeña.

Cargo	Frecuencia	Porcentaje
Docente	15	83,33
Técnico docente	0	0
Docente con funciones administrativas	0	0
No contesta	3	16,67
Total	18	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

Figura 8. Cargo que desempeña.



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Fausto Molina”.

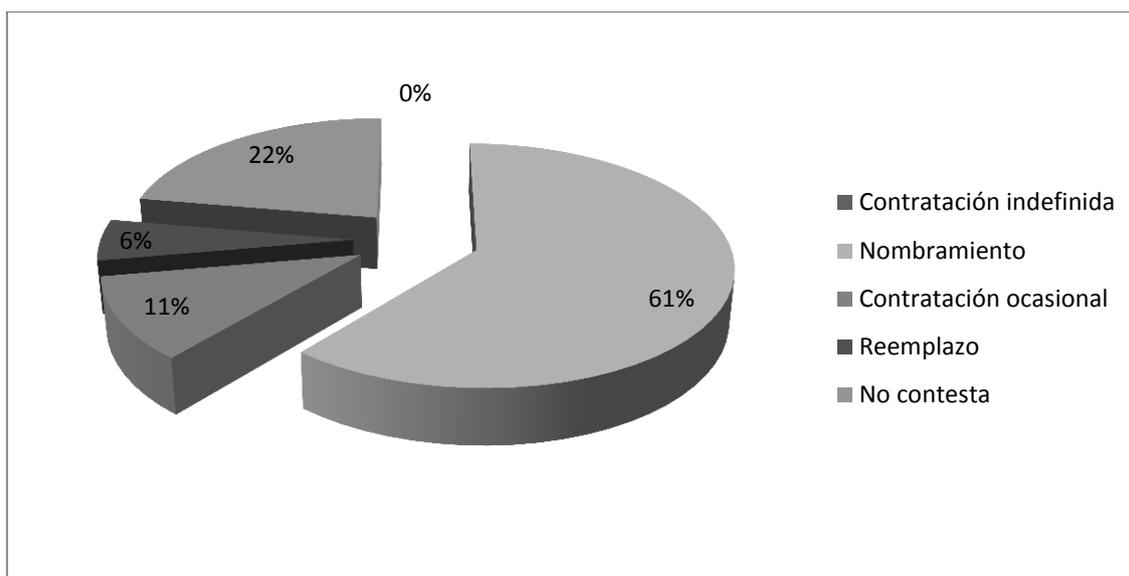
El 83,33% de las personas que fueron encuestadas se desempeñan sólo como docentes, lo que significa que su carga horaria se destina totalmente al proceso de enseñanza aprendizaje donde su necesidad formativa debe estar circunscrita en el análisis de la persona, análisis organizacional y la tarea educativa como lo manifiesta el reglamento de la LOEI en su artículo 40 donde los docentes deben cumplir con 40 horas de trabajo que están divididas en 30 horas pedagógicas y 10 horas de labor educativa fuera de clase que corresponden a la gestión individual donde el docente puede ocuparla para cursos de formación, y de gestión participativa.

Tabla 9. Tipo de relación laboral.

Relación	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	0	0
Nombramiento	11	61,11
Contratación ocasional	2	11,11
Reemplazo	1	5,55
No contesta	4	22,23
Total	18	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Fausto Molina”.

Figura 9. Tipo de relación laboral.



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

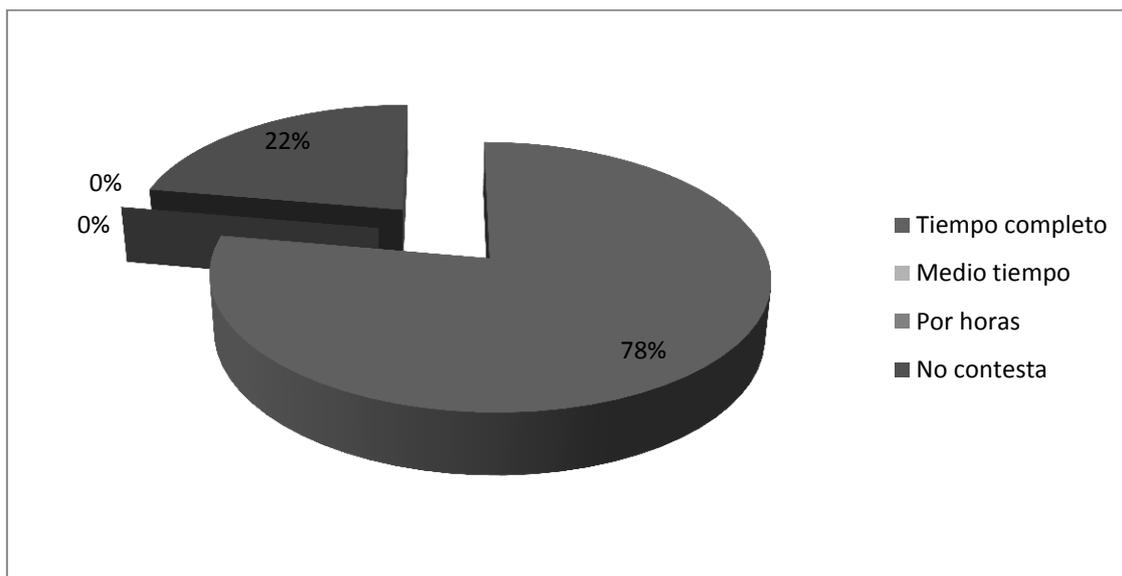
El tipo de relación laboral que tienen los docentes de esta institución es de un 61,11% con nombramiento, lo que indica que los docentes tienen una relación estable que podría ser un factor a favor de la propia persona y de la educación, siempre y cuando cumpla con los indicadores de calidad profesional y también porque esta situación les lleva a capacitarse continuamente para estar a la par del mundo que se vive actualmente. Sin embargo, existe un 22,23% que no responde, este porcentaje lleva a crear un vacío en este análisis porque se podría estar ante un posible alto número de reemplazos o contrataciones que impide realizar el estudio como corresponde.

Tabla 10. Tiempo de dedicación.

Tiempo	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	14	77,77
Medio tiempo	0	0
Por horas	0	0
No contesta	4	22,23
Total	18	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

Figura 10. Tiempo de dedicación.



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

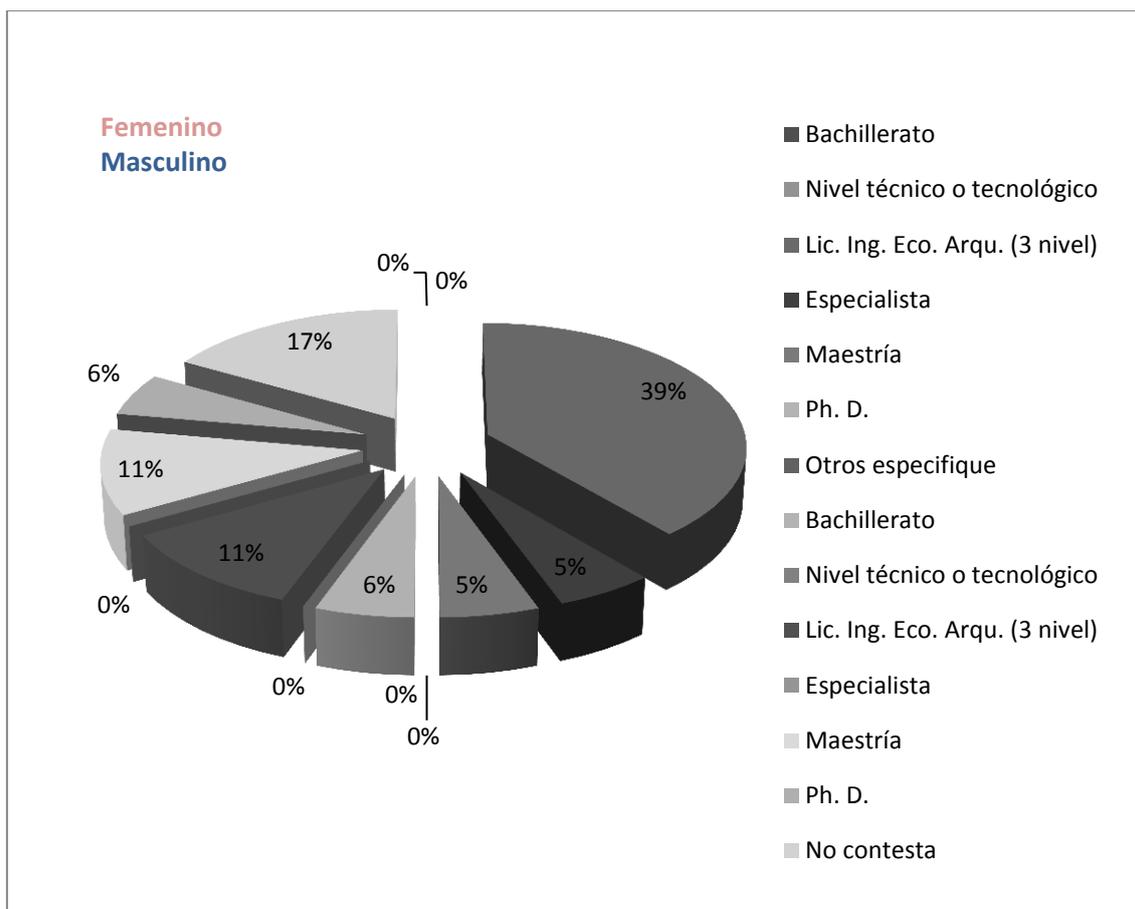
Catorce docentes que corresponden al 77,77% dedican tiempo completo a su labor docente, esta situación demuestra que las ocho horas que deben los profesionales de la educación permanecer en el establecimiento educativo, podría ser un factor positivo para llevar a cabo tareas relacionadas con la labor docente en cuanto a la gestión individual y la participativa que se requiere en este momento durante las horas de trabajo complementario para capacitarse, realizar la recuperación pedagógica, la revisión de tareas, la investigación, etc.

Tabla 11. Clasificación de docentes por titulación.

Profesión	Género					
	Femenino		Masculino			
	frecuencia	%	frecuencia	%		
Bachillerato	0	0	1	5,55		
Nivel técnico o tecnológico	0	0	0	0		
Lic. Ing. Eco. Arqu. (3 nivel)	7	38,89	2	11,11		
Especialista	1	5,55	0	0		
Maestría	1	5,55	2	11,11		
Ph. D.	0	0	1	5,55		
Otros especifique	0	0	0			
Total	Femenino		Masculino		No contesta	Total
	9	50	6	33,33	3	16,67

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

Figura 11. Clasificación de docentes por titulación.



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

La formación docente como se observa en el apartado donde Sánchez (2002) cita a la formación como un proceso planificado de crecimiento y mejora en relación con el propio conocimiento, con las actitudes hacia el trabajo, la institución y en búsqueda de la interrelación entre las necesidades de formación personal, institucional y social. El 38,89% de docentes mujeres y el 11,11% de docentes hombres poseen un título de tercer nivel acorde a la labor que realizan en la institución, poniendo en práctica su formación profesional docente y técnica. Cabe mencionar también la importancia de señalar que un docente hombre tiene una titulación de PhD. y tres maestros, una mujer y dos hombres, tienen una maestría que demuestra así el verdadero compromiso al planificar su formación docente y aprovechar estos conocimientos frente a los estándares de calidad propuestos por el Ministerio de Educación para evaluar a los directivos y docentes.

Cabe además señalar que la formación de los docentes es una fortaleza para la institución ya que estos docentes podrían ser los capacitadores de sus compañeros porque sus antecedentes los señalan como idóneos frente a la necesidad urgente de construir y generar estrategias de formación y regularización docente de

especialidades con sus compañeros y crear un equipo que sea una fortaleza para la institución y la educación en general.

2.3. Diseño y métodos de investigación

2.3.1. Diseño de la investigación.

La presente investigación es de tipo investigación-acción, sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles. La investigación-acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos del estudio (Hernández, 2006). Tiene las siguientes características:

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

Con esta investigación sobre las necesidades de formación de los docentes de bachillerato se trabaja para diseñar un curso de formación de acuerdo a los datos obtenidos estructurándose en varias fases, divididas en dos semestres de trabajo:

- ✚ Revisión de la literatura donde se analizaron varias fuentes para obtener la información de acuerdo al tema en investigación.
- ✚ Trabajo de campo: selección de un colegio técnico de acuerdo a los parámetros establecidos por El Programa Nacional de investigación de la UTP, presentación de un oficio y entrevista con el rector o autoridad designada para dar a conocer los objetivos del estudio y selección de los participantes.

2.3.2. Métodos de investigación.

Con el propósito de cumplir con los objetivos de la investigación del **Análisis de Formación de los Docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Fausto Molina”** el diseño metodológico está basado en un enfoque cuantitativo (datos numéricos) que luego de tabulado y presentado en tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de orden cualitativo, puesto que se busca determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, los docentes de bachillerato, para en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación

Para tener una visión holística del proyecto “**necesidades de formación de docentes de bachillerato**” se ha dispuesto del cuestionario en una encuesta para recabar y analizar la información relacionada con los datos institucionales, información general del investigado, formación del docente, cursos, capacitaciones, análisis de la persona, análisis organizacional y la tarea educativa, información que permita tener una aproximación a la realidad que la institución educativa; objeto de investigación.

2.4.1. Técnicas de investigación.

Las técnicas utilizadas en el presente trabajo son indispensables para ordenar las etapas de investigación, aportar instrumentos para manejar la información, llevar un control de datos y orientar la obtención de conocimientos. De acuerdo a estos enunciados, la técnica utilizada en la presente investigación fue la encuesta que permitió de manera cuantitativa medir las actitudes de los participantes sobre las necesidades de formación docente para comparar y contrastar la teoría con la práctica en la búsqueda de un informe que refleje la verdad basada en datos reales.

La investigación de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Fausto Molina” no se presentó como un trabajo fácil; sin embargo el uso de las siguientes técnicas permitió realizar un trabajo sistemáticamente planificado y ordenado para obtener los objetivos propuestos.

- ✚ Encuesta estructurada (preguntas con el método Likert)
- ✚ Diagnóstico a partir de las conclusiones
- ✚ Lectura de material bibliográfico relacionado con la investigación.
- ✚ Organizadores gráficos mediante la elaboración de tablas estadísticas.

2.4.2. Instrumentos de investigación.

En el presente trabajo, el cuestionario fue el instrumento de investigación utilizado para recolectar información general y referencial sobre el perfil profesional docente, la organización, la formación, y la tarea educativa, donde derivan las necesidades de formación en forma directa y simple. Cabe recalcar que el análisis de tipo cuantitativo permitió determinar conclusiones que corresponden a los datos recogidos para el correspondiente diseño de curso de formación.

Tejada (1997) al hablar sobre las ventajas que tiene el cuestionario indica que permite obtener información de una gran cantidad de personas, apegada al objeto de evaluación, los datos se tratan de manera sencilla y son útiles para contrastar información. Entre las desventajas se nombra que tiene limitada flexibilidad, la información no permite seguimiento, bajo porcentaje de respuesta y la distribución puede implicar riesgos.

Cabe anotar como clave importante, al respeto de las respuestas brindadas por los sujetos investigados porque estas son el eje para obtener una investigación con datos válidos y confiables por la cantidad de respuesta y la información directamente relacionada con el tema; sin embargo, el seguimiento es una debilidad contra la que se debe realizar ciertas asunciones sin una base.

El diseño de los instrumentos de la investigación estuvo a cargo de los expertos de la Universidad Técnica Particular de Loja, quienes mediante la guía de proyectos de Investigación I y II, Jaramillo F. (2013) y la plataforma virtual del EVA se entregó el CUESTIONARIO: “NECESIDADES DE FORMACION” DOCENTES DE BACHILLERATO (anexo N° 1) listo para imprimir y aplicar a los docentes de las instituciones escogidas por cada maestrante.

Este instrumento está dividido en seis partes:

-  Datos institucionales
-  Información general del investigado
-  Formación docente
-  Cursos y capacitaciones
-  Respecto de su institución educativa
-  En lo relacionado a su práctica pedagógica.

Todos estos datos investigados se relacionan para finalmente realizar un informe que brinde un mapa descriptivo de la realidad de las necesidades de formación docente de los docentes de bachillerato.

2.5. Recursos

2.5.1. Talento humano.

El talento humano utilizado en este estudio está representado por el rector del Colegio Técnico “Fausto Molina”, y el cuerpo docente de bachillerato representado por dieciocho docentes, con un 50% de mujeres, 33,33% de hombres y un 16,67% que no responde.

Además están los expertos de la Universidad Técnica Particular de Loja, en sus representantes guías, tutores, receptores de la correspondiente información y personal de administrativo y de servicio.

Finalmente, está la maestrante Martha Magdalena Guamán, egresada de la Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo.

2.5.2. Materiales.

Para llevar a cabo esta investigación, se utilizaron los materiales señalados a continuación:

- ✚ Guía de proyectos de Investigación I y II
- ✚ Plataforma Virtual EVA
- ✚ Suministros de oficina
- ✚ Copias de los cuestionarios
- ✚ Computadora e impresora
- ✚ Servicio de internet
- ✚ Bibliografía relacionada con el tema
- ✚ Repositorios

2.5.3. Económicos.

Los recursos económicos que se utilizaron en la presente investigación son de gasto particular de la maestrante. Egresos que se relacionan directamente con los materiales detallados en el siguiente cuadro:

DETALLE	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
✚ Costo de pago de servicio de internet	22,54 /mes	270,48
✚ Costo por copias	0,05 /copia	100,00
✚ Costo por transporte	50	50,00
✚ Costo por impresiones	50	50,00
✚ Costo por anillado	20	20,00
✚ Costo de material bibliográfico	200	200,00
✚ Imprevistos	100	100,00
TOTAL		790,48

2.6. Procedimiento

El procedimiento inició con la selección de Colegio Técnico “Fausto Molina” de la provincia del Azuay, cantón Cuenca, parroquia El Carmen de Tarqui, mismo que debía contar con el bachillerato técnico de acuerdo a los parámetros establecidos por el programa nacional de investigación de CCEE de la Universidad Técnica Particular de Loja.

A continuación se entregó un oficio y se realizó una entrevista con el rector del Colegio Técnico “Fausto Molina” de Tarqui el cinco de diciembre de 2012 quien aceptó y dio la respectiva autorización para llevar a cabo la investigación. (anexo N° 2)

El siguiente paso fue conocer a la población que iba a ser investigada; no se debió tomar una muestra porque el colegio cuenta con dieciocho docentes en el bachillerato. Por lo tanto, la población en su totalidad tomó parte para responder el cuestionario propuesto.

El próximo paso fue remitir esta información de manera electrónica a los expertos de la UTPL mediante un correo electrónico a necesidadesformativas2012@gmail.com con la información requerida como: nombre del maestrante, institución educativa a investigar,

nombre del rector, número del teléfono institucional, dirección de la institución educativa y número total de docentes de bachillerato. (anexo N° 3),

Después se tenía que esperar la respuesta por parte del equipo de planificación de la UTPL, quienes debían confirmar la continuidad de la investigación. (anexo N° 4) mediante un correo electrónico.

Posteriormente de recibir la confirmación, se procedió a preparar las copias del cuestionario para su respectiva aplicación a los 18 docentes del Colegio Técnico “Fausto Molina”, donde se llevó personalmente estos instrumentos previamente impresos del portal EVA y se entregaron en las manos del rector y los 17 docentes de bachillerato. Verbalmente se entregaron las indicaciones para la correspondiente contestación y se pactó un plazo para el retiro de los instrumentos.

Los cuestionarios fueron retirados personalmente en la fecha establecida; sin embargo, en algunos casos hubo que fijarse un nuevo plazo por diferentes actividades personales y profesionales que tenían los docentes.

Paralelamente a la recogida de la información se procedió a la tabulación de los datos mediante una compleja hoja de Excel donde se vertieron los datos. Con la tabulación realizada se ingresó los resultados a “matriz de resultados” y se envió al correo electrónico de necesidades formativas 2012 de la UTPL vía electrónica misma que también debía ser confirmada. (anexo N° 5).

A continuación de realizar este proceso, se trabajó con la elaboración de tablas estadísticas para comparar y contrastar la información recolectada, porque las tablas estadísticas de acuerdo a McMillan y Schumacher (2005) “transforman los números u observaciones en índices que describen o caracterizan los datos”. Tablas que permiten el análisis e interpretación de acuerdo al análisis de la persona, análisis organizacional y tarea educativa.

Enseguida se realizó la lectura y revisión de material bibliográfico para elaborar un informe con el marco teórico, metodología, diagnóstico, análisis de resultados y demás apartados para su respectiva presentación bajo los parámetros establecidos por los expertos de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Posteriormente se enfocó en la redacción y presentación del informe de “Proyecto de Grado I y II” de acuerdo a los parámetros establecidos en las guías correspondientes para la entrega de un trabajo en conformidad con los parámetros de presentación y en una fecha determinada.

Finalmente, como lo aconseja More y Dutton (1978) para llegar al estándar deseado, o Knight (2005) ser parte de una renovación, se elaboró un curso de formación para los docentes de bachillerato después de diagnosticar, analizar y discutir los resultados obtenidos para responder a las necesidades de la mayoría de docentes en estudio. En palabras de Cox, la elaboración de una guía para resolver el problema que en este caso es el curso de formación, o como lo establece Kaufman reducir la brecha entre lo que es y lo que debería ser.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Necesidades formativas

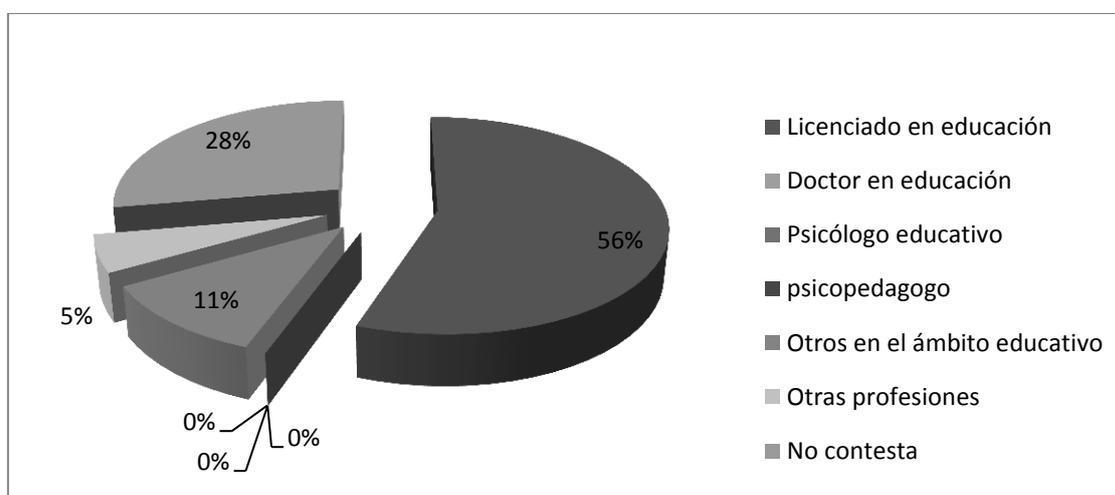
El docente debe aprender a afrontar situaciones teóricas y prácticas imprevisibles que exigen soluciones inmediatas para las que no sirve reglas técnicas ni recetas. El docente, entonces, se convierte en un investigador comprometido que reflexiona personal y colectivamente; parte desde la práctica para adquirir herramientas conceptuales, observa su propia experiencia docente contextualizada; genera conocimientos nuevos para interpretar y comprender la especificidad de cada situación original mediante un análisis de sus necesidades formativas y tomando los correctivos idóneos y a tiempo para ser mejores profesionales acorde a la situación actual, o en otras palabras como los señala Gairín (1996) desde su concepción ideológica y práctica.

Tabla 12. Su titulación en pregrado tiene relación con:

Ítem	Frecuencia	Porcentaje
Licenciado en educación	10	55,56
Doctor en educación	0	0
Psicólogo educativo	0	0
psicopedagogo	0	0
Otros en el ámbito educativo	2	11,11
Otras profesiones	1	5,55
No contesta	5	27,78
Total	18	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

Figura 12. Su titulación en pregrado tiene relación con:



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

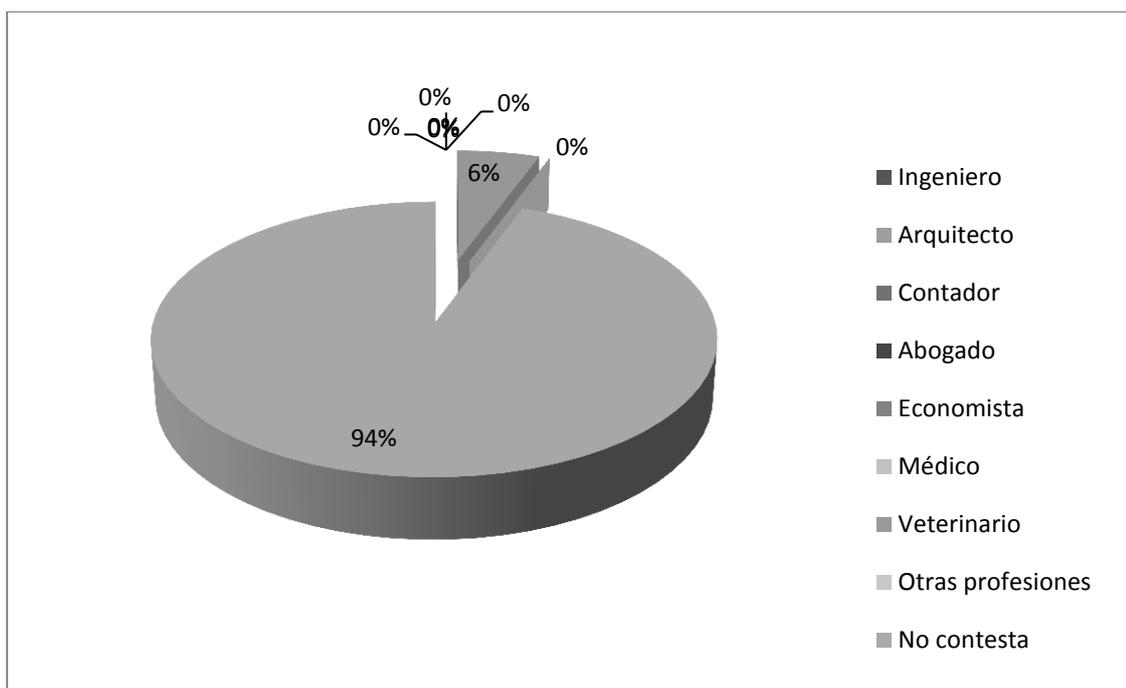
Con la misma idea de Pérez (2002) sobre la mejora de su propio conocimiento se puede afirmar que el 55,56% de docentes tienen una titulación de pregrado en licenciatura en educación frente al 5,55% que tienen otras profesiones. Analizando las palabras de Pérez y Kaufman se puede decir que las necesidades de formación han llevado a estos profesionales a ser parte de esta labor educativa poniendo de manifiesto una titulación que les lleva a ser mediadores de la educación. Sin embargo, si se toma en cuenta el apartado 2.2.3.5 donde se manifiesta que el conocimiento es incompleto y que se debe estar siempre trabajando en la producción del mismo en beneficio propio y de la sociedad, entonces se asume que la formación es continua y constante.

Tabla 13. Su titulación tiene relación con: Otras profesiones.

Relación	frecuencia	Porcentaje
Ingeniero	0	0
Arquitecto	0	0
Contador	0	0
Abogado	0	0
Economista	0	0
Médico	0	0
Veterinario	1	5,55
Otras profesiones	0	0
No contesta	17	94,45
Total	18	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

Figura 13. Su titulación tiene relación con: Otras profesiones.



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

Esta tabla muestra que sólo el 5,55% de los docentes en estudio tiene una titulación relacionada en este caso con la veterinaria; indicio que muestra que este docente podría ser una fortaleza en el área de ciencias naturales, química y similares siempre y cuando tenga además una formación o capacitación pedagógica. Por otro lado, se podría convertir en una debilidad si no se toma en cuenta su especialidad y por completar una carga horaria se dedica a la cátedra de materias que no tienen afinidad con su especialización. Entonces es importante que este docente se comprometa a formarse y capacitarse mucho más que los otros compañeros.

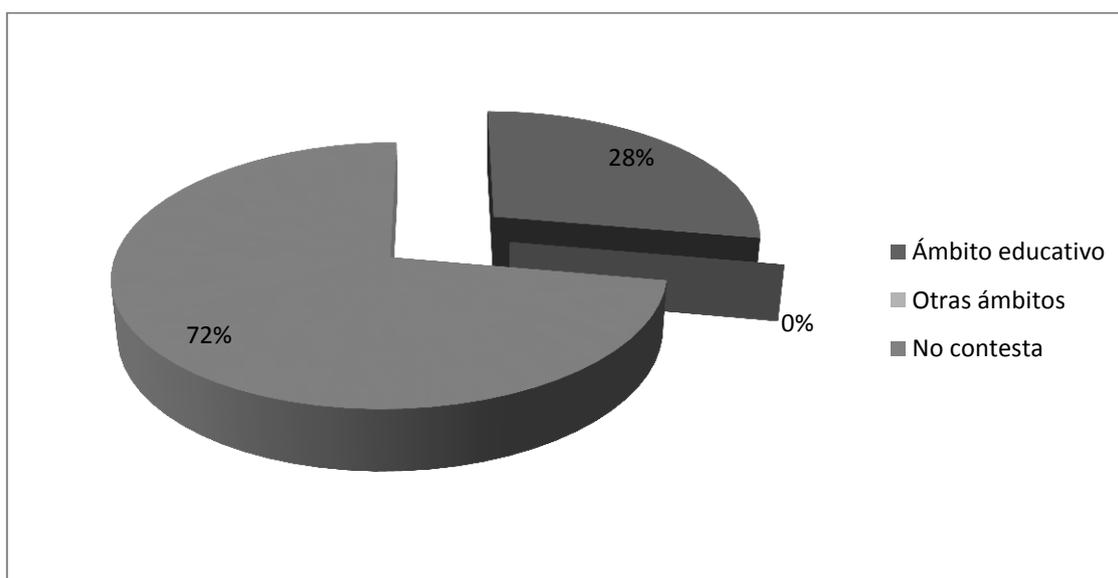
El valor de 94,45% hace referencia a no contesta donde los docentes ratifican que su titulación no tiene referencia con otras profesiones sino está relacionada con el ámbito educativo lo que genera una mayor confianza en esta institución porque tiene profesionales al servicio de una educación de calidad.

Tabla 14. Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con:

Relación	frecuencia	Porcentaje
Ámbito educativo	5	27,78
Otras ámbitos	0	0
No contesta	13	72,22
Total	18	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

Figura 14. Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con:



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

En lo referente a la titulación de postgrado, el 27,78% de docentes que tienen esta preparación académica aclaran que sus estudios se relacionan con el ámbito educativo que está directamente relacionada con la línea de trabajo, lo que representa una fortaleza mayor porque ellos pueden ser fuente para los futuros cursos y capacitaciones que la institución esté dispuesta a llevar a cabo a favor de los actores del quehacer educativo; y de forma directa e indirecta aplicar sus conocimientos adquiridos a través de su formación y ser parte de la sociedad de la información y el conocimiento.

En cuanto al 72,22% que no contesta, podría conducir a la conclusión de que los docentes no tienen un título de postgrado lo que abre una implicación para los mismos profesionales que de acuerdo al capítulo tercero del escalafón docente de la LOEI

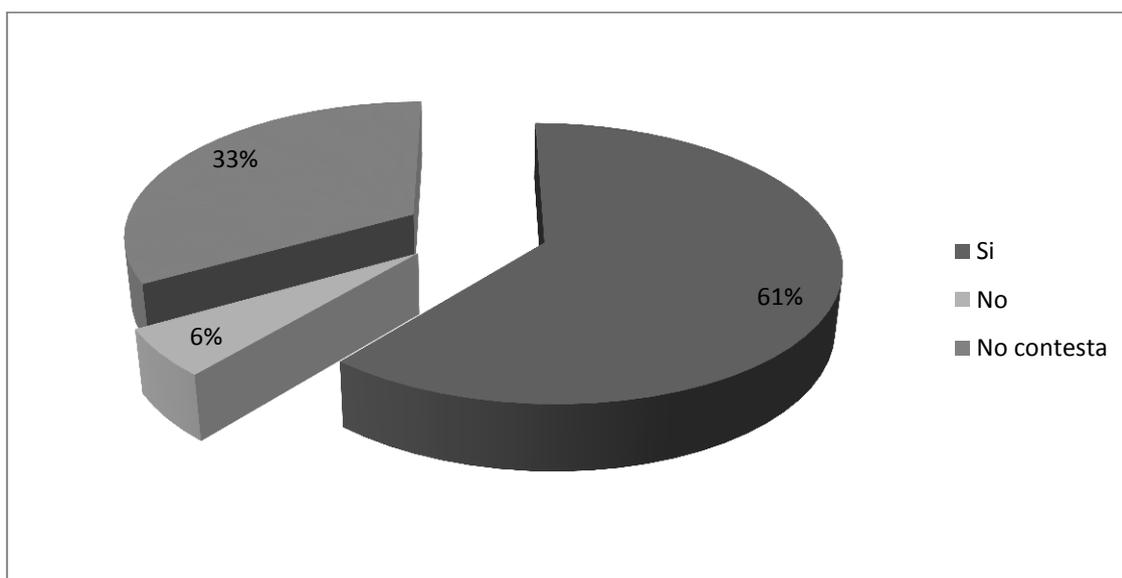
además de la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia para llegar a la categoría D los profesores necesita de un título de cuarto nivel.

Tabla 15. Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	11	61,11
No	1	5,55
No contesta	6	33,34
Total	18	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

Figura 15. Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel.



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

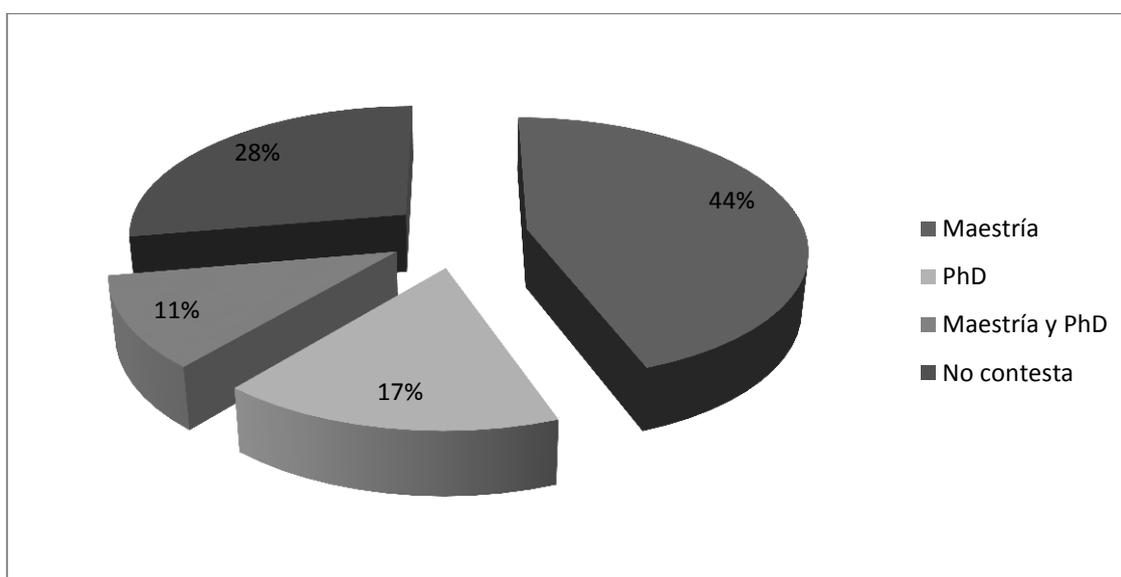
La función del docente en la tarea educativa es actuar como agente de cambios con compromisos y retos intrínsecos que le permitan esforzarse a plenitud para encontrarse con sí mismo. Formación que según Camilloni (1990) habla de la enseñanza y, por ello, la importancia de formación en cuanto al estudio y diseño del currículo, de las estrategias de enseñanza de la programación de la enseñanza, de los problemas, de la puesta en práctica y de la evaluación de los aprendizajes de la enseñanza que mediante la actitud de seguir formándose lleven al docente a la perfección de los procesos educativos. En este cuadro se observa que el 61,11% de los docentes le gustaría seguir un programa de formación de cuarto nivel.

Tabla 16. En qué le gustaría capacitarse.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	8	44,44
PhD	3	16,67
Maestría y PhD	2	11,11
No contesta	5	27,78
Total	18	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina"

Figura 16. En qué le gustaría capacitarse.



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina"

Según Pérez (1991) el análisis de necesidades permite al individuo conocer un problema y aceptar la realidad, en este caso incorporar información y opiniones de diversas fuentes, para tomar decisiones sobre lo que hay que hacer. La respuesta que se encuentra en este punto es la formación mediante un estudio formal de postgrado en cuanto a una maestría o PhD donde el 44% quiere formarse mediante un plan que le brinde las oportunidades necesarias para seguir formándose y seguir siendo un docente profesional que prepara, se prepara y prepara para la vida.

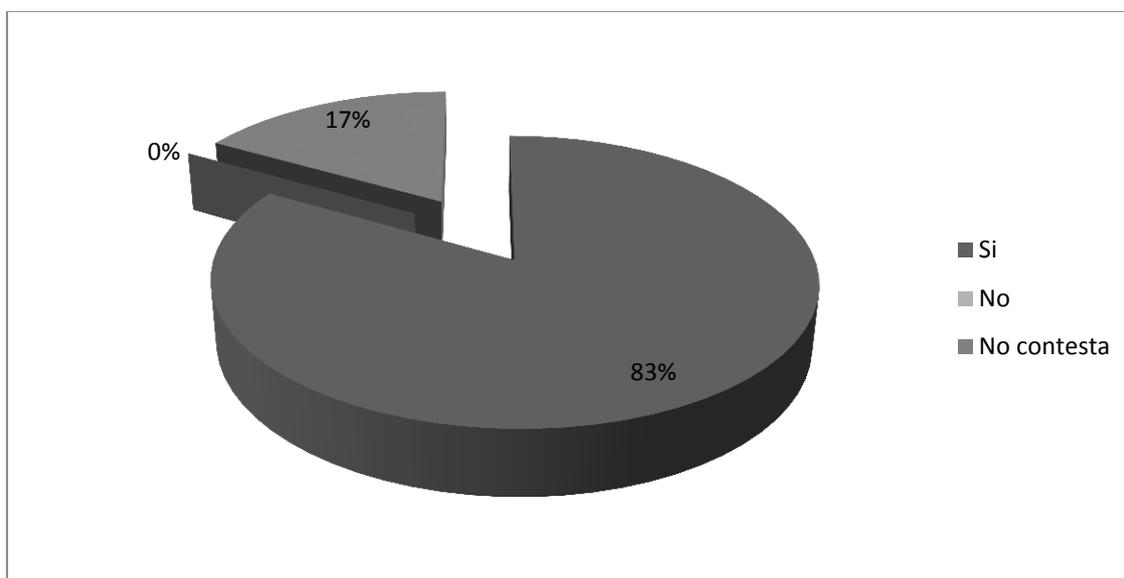
La capacitación permite de manera sistemática, planificada y permanente prepararse, desarrollarse e integrarse al ámbito educativo de manera integral, mediante cursos y capacitación a través de una formación profesional, continua y permanente.

Tabla 17. Es importante capacitarse.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	15	83,33
No	0	0
No contesta	3	16,67
Total	18	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

Figura 17. Es importante capacitarse.



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

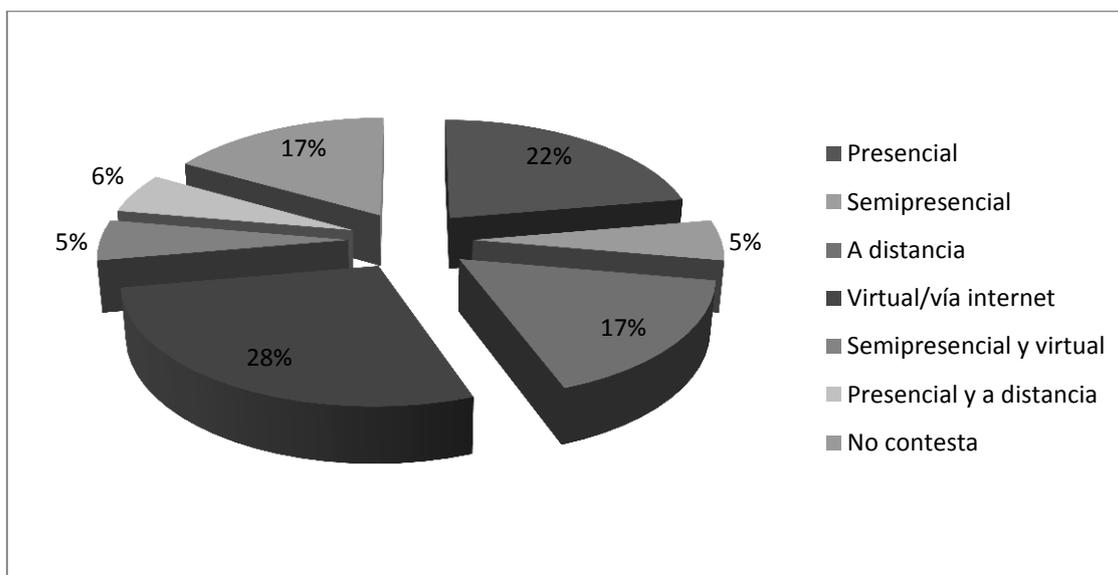
Camilloni (1990) habla de la importancia de capacitarse, y es así que el 83,33% de los docentes lo sienten; sin embargo no sólo basta saber que es necesario capacitarse, sino que se debe llevar a cabo esta formación en forma teórica y práctica partiendo de un análisis de necesidades formativas, no sólo porque es parte de nuestra profesión que forma, educa y capacita, sino porque el servicio que se ofrece a los estudiantes merece toda la excelencia académica a través de la experiencia y sobre todo de la formación continua y permanente porque nadie puede dar a otros lo que no tiene.

Tabla 18. Cómo le gustaría recibir la capacitación.

Modalidad	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	4	22,23
Semipresencial	1	5,55
A distancia	3	16,67
Virtual/vía internet	5	27,78
Semipresencial y virtual	1	5,55
Presencial y a distancia	1	5,55
No contesta	3	16,67
Total	18	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Fausto Molina”.

Figura 18. Cómo le gustaría recibir la capacitación.



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Fausto Molina”.

Las necesidades de formación de los docentes lleva a buscar formas de capacitarse, y es por esto que ante la pregunta de cómo le gustaría capacitarse, existe una serie de respuestas de acuerdo a la realidad de cada individuo en formación; por ejemplo un 22,23% prefiere la capacitación presencial, un 16,67% a distancia y un 27,78% de manera virtual acogidos a las bondades de las NTICs que se viven en este momento a través de la tecnología, la sociedad de la información y el conocimiento y la necesidad de estar al día en cuanto a todos los ámbitos de formación descritos en el apartado 2.2.2.4. Ante esta realidad se deben planificar cursos que cubran las necesidades de formación ya que el mundo globalizado en el que vivimos brinda la

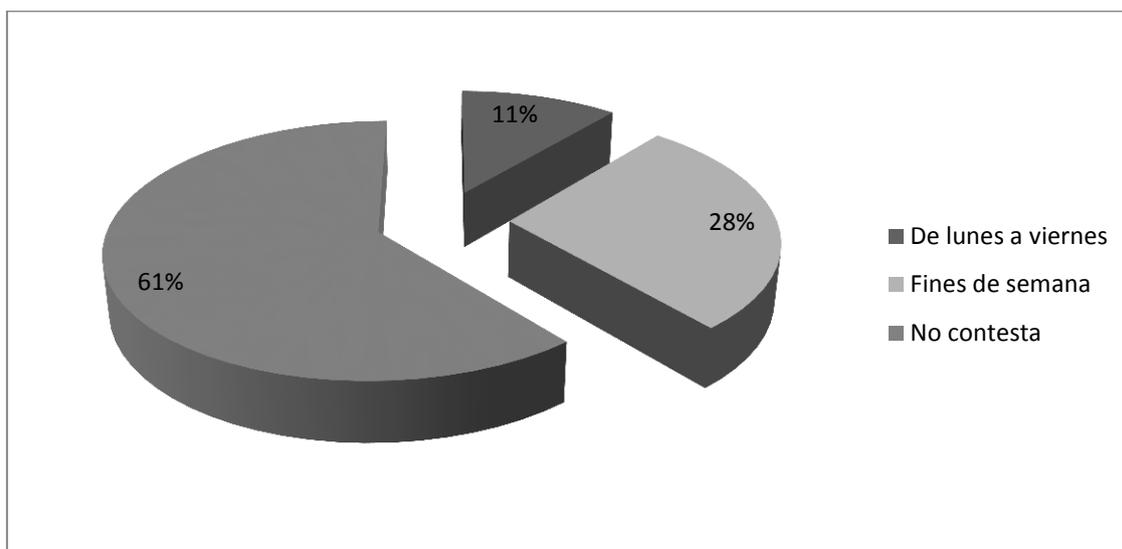
oportunidad de capacitarse de diferentes maneras y facilita a los interesados que pueden destruir posibles obstáculos para acceder a cursos de formación formal o informal.

Tabla 19. Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría.

Modalidad	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	2	11,11
Fines de semana	5	27,78
No contesta	11	61,11
Total	18	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Fausto Molina”.

Figura 19. Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Fausto Molina”.

De acuerdo a las respuestas, el 27,78% prefiere los fines de semana, el 11,11% de lunes a viernes, y el porcentaje restante no responde. Claramente se puede ver que a los docentes les gustaría capacitarse pero el factor tiempo se convierte en un obstáculo para realizar la misma. Esta lectura podría estar conectada a su estado civil, donde la mayoría respondió ser casado, porque sus deberes hacia su hogar les consumen más tiempo y esfuerzos como para ser parte de una formación o capacitación.

Pero también es válido, que hoy en día la situación se ha convertido en más fácil por las plataformas virtuales que permitirían a estos docentes facilitar su capacitación en

cualquiera de las modalidades pero desde su hogar siempre y cuando tengan desarrollada las destrezas de leer, investigar y trabajar a distancia.

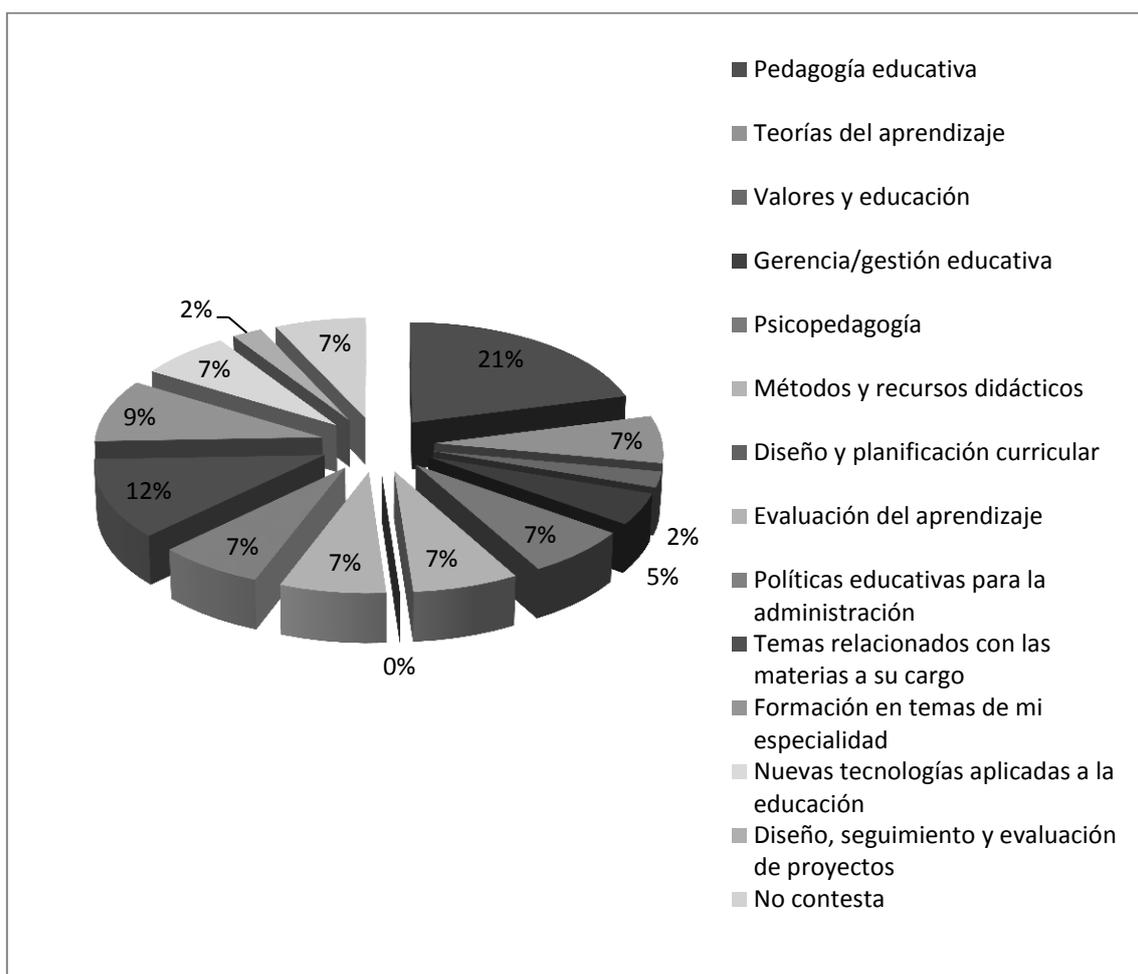
El 61,11% no contesta lo que se podría considerar como una respuesta negativa a formarse o capacitarse. De igual manera, este porcentaje debería ser analizado más profundamente porque el horario de hoy en día en las instituciones públicas es de ocho horas lo que se presentaría como un obstáculo ya que tienen que dedicarse a su vida familiar.

Tabla 20. En que temáticas le gustaría capacitarse

Modalidad	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía educativa	9	20,93
Teorías del aprendizaje	3	6,97
Valores y educación	1	2,32
Gerencia/gestión educativa	2	4,65
Psicopedagogía	3	6,97
Métodos y recursos didácticos	3	6,97
Diseño y planificación curricular	0	0
Evaluación del aprendizaje	3	6,97
Políticas educativas para la administración	3	6,97
Temas relacionados con las materias a su cargo	5	11,63
Formación en temas de mi especialidad	4	9,3
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	3	6,97
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	1	2,32
No contesta	3	6,97
Total	43	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

Figura 20. En que temáticas le gustaría capacitarse



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

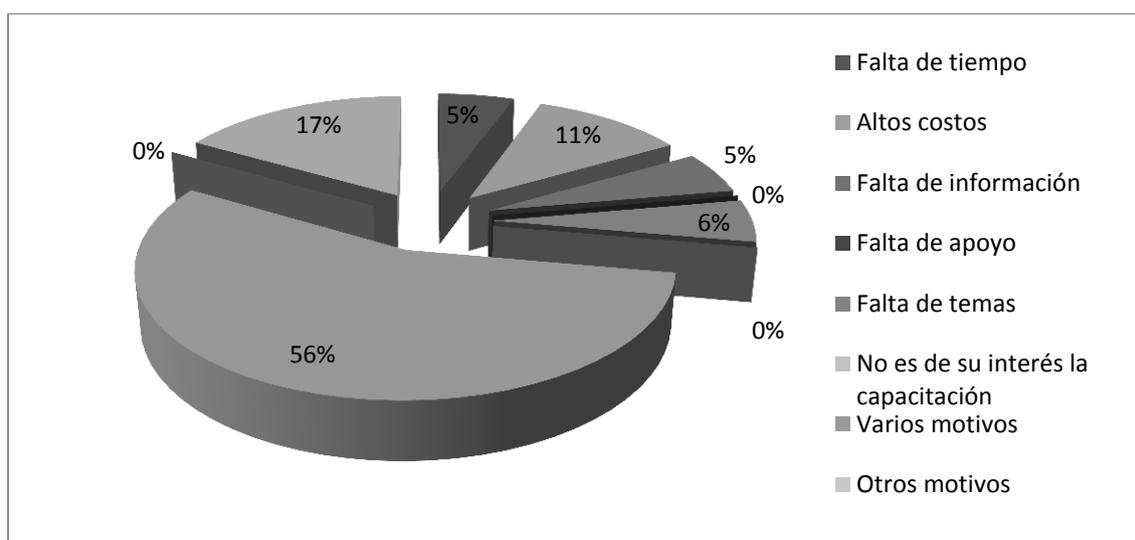
Entre los temas que los docentes consideran importantes para su desarrollo personal y profesional se destacan la pedagogía educativa con el 20,93% y los temas relacionados con su materia con el 11,63% lo que les impulsa a asistir a los diversos cursos de formación. El aspecto en que se marca una diferencia clara e importante es el diseño y planificación curricular que a efectos de la investigación, los docentes no la sienten como necesaria en este momento porque su formación profesional les brinda ese conocimiento; sin embargo, también es claro que la profesión docente es una de las que deben estar en constante actualización no solo por el hecho de tratarse de conocimientos sino porque esos conocimientos serán parte de la formación de discentes que tarde o temprano serán el foco nuclear de la sociedad.

Tabla 21. Obstáculos para no capacitarse.

Obstáculos	Frecuencia	Porcentaje
Falta de tiempo	1	5,55
Altos costos	2	11,11
Falta de información	1	5,55
Falta de apoyo	0	0
Falta de temas	1	5,55
No es de su interés la capacitación	0	0
Varios motivos	10	55,55
Otros motivos	0	0
No contesta	3	16,67
Total	18	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Fausto Molina”.

Figura 21. Obstáculos para no capacitarse.



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Fausto Molina”.

La función del docente en la tarea educativa es actuar como agente de cambios con compromisos y retos intrínsecos que le permitan esforzarse a plenitud para encontrarse con sí mismo; pero muchas veces los obstáculos que se presentan pueden ser impedimentos para la formación continua y permanente sugerida por este estudio, entre los obstáculos de mayor relevancia, 55,55%, están aquellos relacionados con una mezcla de motivos que van desde la falta de tiempo hasta la falta de temas. Cabe mencionar que hay un 0% en cuanto a que uno de los obstáculos es que no es de su interés la capacitación.

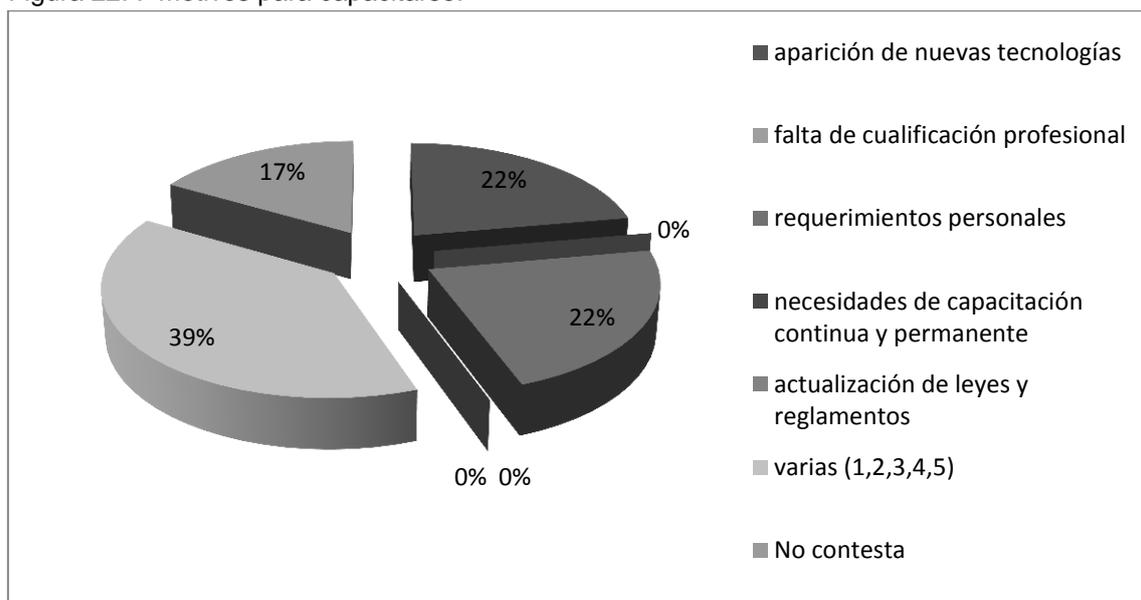
Por lo tanto, universidades e instituciones relacionadas con la capacitación, formación y perfeccionamiento docente deben buscar formas y medios para ayudar a los profesores a alcanzar sus metas a pesar de los obstáculos intrínsecos y/o extrínsecos.

Tabla 22. Motivos para capacitarse.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
aparición de nuevas tecnologías	4	22,23
falta de cualificación profesional	0	0
requerimientos personales	4	22,23
necesidades de capacitación continua y permanente	0	0
actualización de leyes y reglamentos	0	0
varias (1,2,3,4,5)	7	38,88
No contesta	3	16,67
Total	18	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Fausto Molina”.

Figura 22. . Motivos para capacitarse.



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Fausto Molina”.

El rol del docente de guiar, orientar y estructurar el aprendizaje de los estudiantes, hace que la necesidad de formación sea una prioridad no solo porque una de las características del buen docente sea ese agente de cambio, sino que su mediación permite a los estudiantes estar en contacto con la verdadera realidad. La aparición de la nuevas tecnologías hace que un 22,23% sienta motivos para capacitarse, al igual que el 38,88% cree que no es un solo el motivo sino es la conjugación de todos los

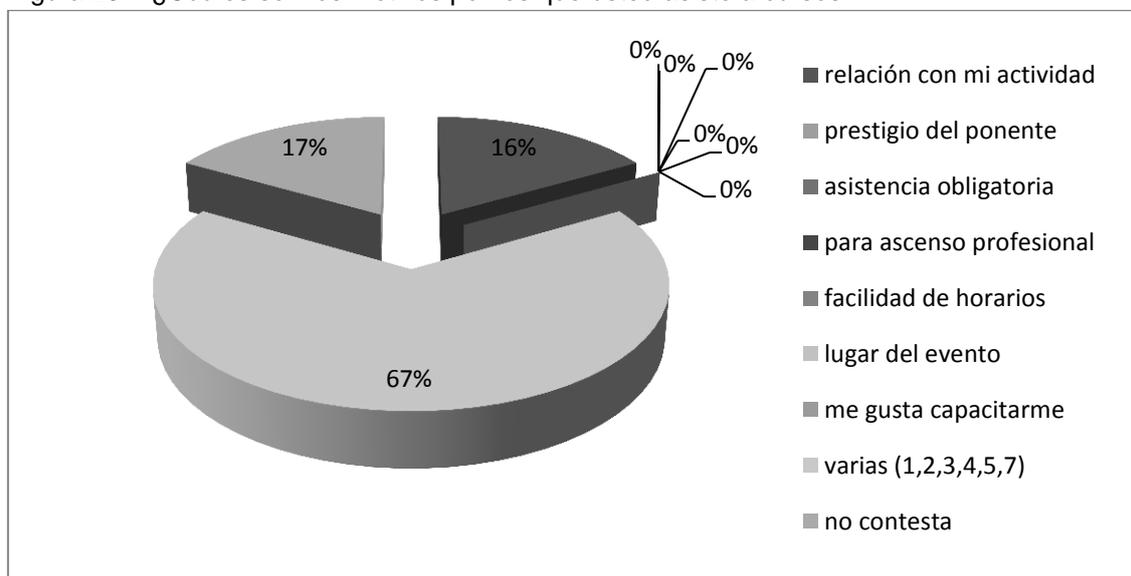
mencionados a excepción de la falta de cualificación profesional, las necesidades de capacitación continua y permanente y la actualización de leyes y reglamentos, que como se analizó en los ítems 2.2.1.5 y 2.2.1.6 merece un estudio y análisis capaces de ser críticos ante una ley que no admite la ignorancia como un justificativo para no cumplir con la misma.

Tabla 23. ¿Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos?

Motivos	Frecuencia	Porcentaje
relación con mi actividad	3	16,67
prestigio del ponente	0	0
asistencia obligatoria	0	0
para ascenso profesional	0	0
facilidad de horarios	0	0
lugar del evento	0	0
me gusta capacitarme	0	0
varias (1,2,3,4,5,7)	12	66,66
no contesta	3	16,67
Total	18	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Fausto Molina”.

Figura 23. ¿Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos?



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Fausto Molina”.

Si se analiza la idea de que capacitarse es importante, a ésta se puede añadir los motivos por los cuales es importante asistir a los cursos, entre el de mayor relevancia, un 66,66% de docentes, piensa que no hay un solo motivo, sino son varios

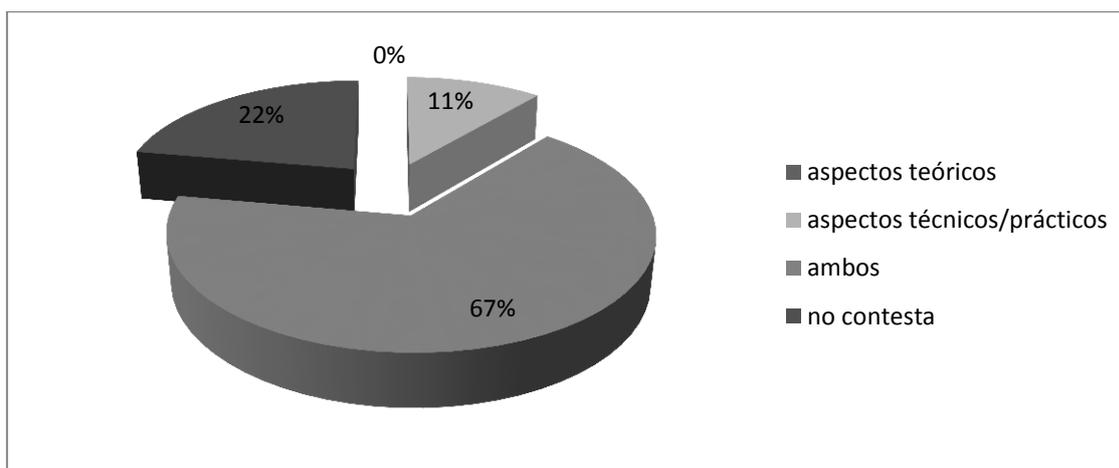
relacionados con su profesionalización de la enseñanza. Entre los más importantes están la relación con la actividad educativa, prestigio de los capacitadores, la facilidad de horarios y porque les gusta capacitarse. En la respuesta de varias, los docentes no están de acuerdo con la obligatoriedad que ellos sienten para asistir a los cursos, y la necesidad de estos para el ascenso profesional, que en este momento está dado por la meritocracia y los estándares e indicadores de calidad profesional.

Tabla 24. ¿Qué aspecto es de mayor importancia en el desarrollo de un curso?

Aspectos	Frecuencia	Porcentaje
aspectos teóricos	0	0
aspectos técnicos/prácticos	2	11,11
ambos	12	66,66
no contesta	4	22,23
Total	18	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Fausto Molina”.

Figura 24. ¿Qué aspecto es de mayor importancia en el desarrollo de un curso?



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Fausto Molina”.

Los aspectos que los docentes manifiestan en las respuestas del cuestionario están en un 66,66% con los técnicos y prácticos. Se analiza que las respuestas tienen mucha relación con el tipo de bachillerato que tiene, es decir técnico. Además es importante mencionar que todos estos aspectos deben ir de la mano para tener una formación integral que permita a los docentes formarse y ser formadores de verdaderos profesionales capaces de cambiar a la sociedad gracias a una educación de calidad y calidez.

3.2. Análisis de la formación

3.2.1 La persona en el contexto formativo.

En este apartado se analiza las necesidades y situación de formación de los docentes del Colegio Técnico “Fausto Molina” de la provincia del Azuay, cantón Cuenca, parroquia rural Carmen de Tarqui, contexto formativo que se investigó a través de una encuesta que se estructuró con reactivos en lo relacionado al análisis de la persona, donde 1 es la menor calificación y 5 la máxima.

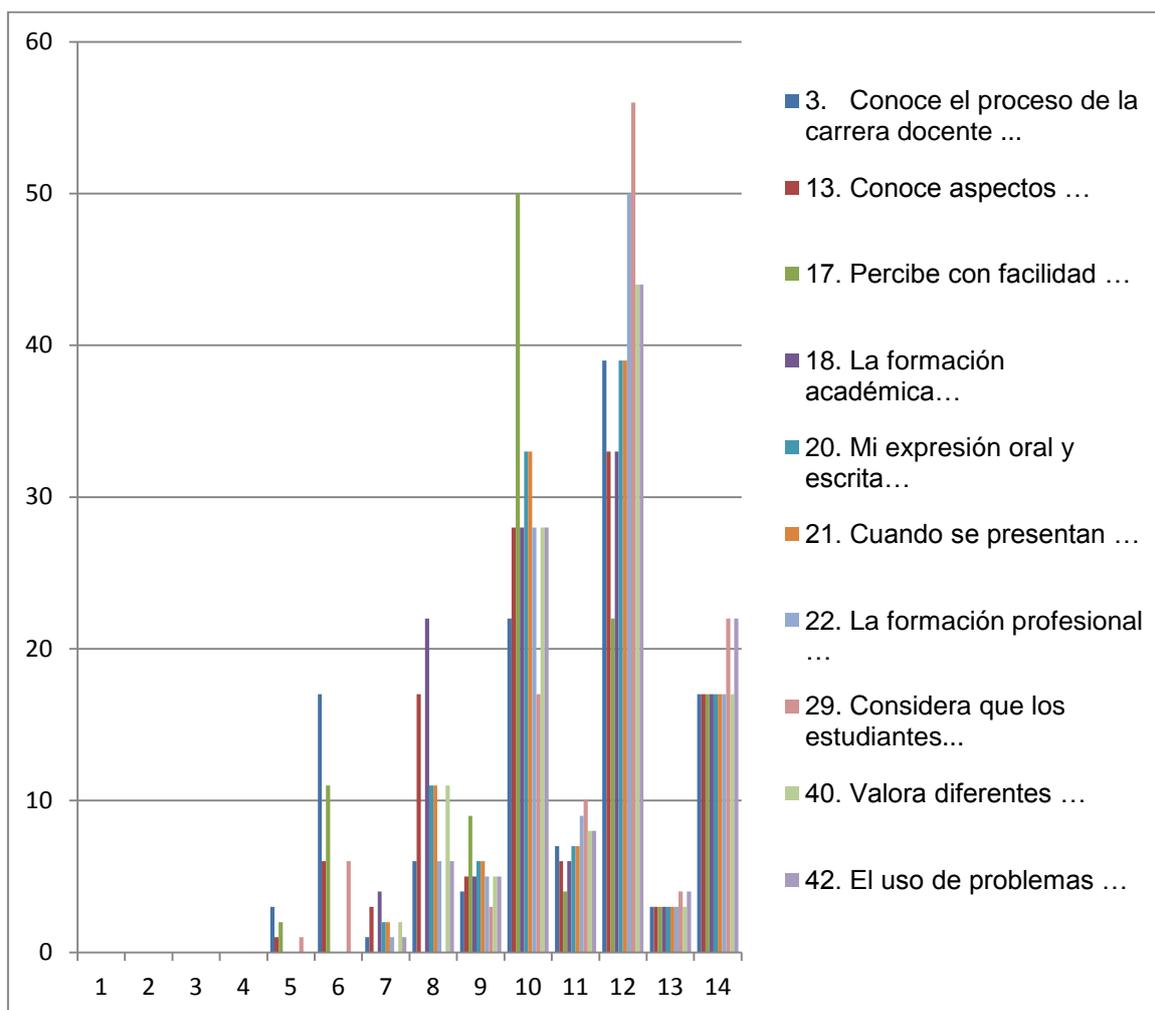
- ✚ Uno(1) nunca,
- ✚ Dos(2) casi nunca,
- ✚ Tres(3) a veces,
- ✚ Cuatro(4) frecuentemente y
- ✚ cinco (5) siempre.

Tabla 25. Análisis de la Persona

La persona en el contexto formativo	1		2		3		4		5		No Contesta		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
3. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito,	0	0	3	17	1	6	4	22	7	39	3	17	18	100
13. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0	1	6	3	17	5	28	6	33	3	17	18	100
17. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0	2	11	0	0	9	50	4	22	3	17	18	100
18. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las ...	0	0	0	0	4	22	5	28	6	33	3	17	18	100
20. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0	0	0	2	11	6	33	7	39	3	17	18	100
21. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en ...	0	0	0	0	2	11	6	33	7	39	3	17	18	100
22. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0	0	0	1	6	5	28	9	50	3	17	18	100
29. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	0	0	1	6	0	0	3	17	10	56	4	22	18	100
40. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0	0	0	2	11	5	28	8	44	3	17	18	100
42. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0	0	0	1	6	5	28	8	44	4	22	18	100
MEDIA OBTENIDA	0	0	7	4	16	9	53	29	72	40	32	18		

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Fausto Molina”.

Figura 25. Análisis de la Persona.



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Fausto Molina”.

Este análisis determina las fortalezas y /o necesidades de formación de la persona; es decir, ese profesional con competencias individuales y colectivas cuya mejora continua permite realizar su labor docente de manera eficiente y efectiva. Este análisis recoge información desde la misma fuente que permite observar que los porcentajes que se deben tomar mayormente en cuenta están en el 4% de los docentes que casi nunca cumplen con los parámetros de la persona en el contexto formativo. En contraste está el 40% que siempre lo asumen como parte de su formación. Es decir, el cuerpo docente del colegio Técnico “Fausto Molina” podría convertirse en un referente de la educación Ecuatoriana porque sus maestros cumplen con porcentajes altos sobre el conocimiento del proceso de la carrera docente, la psicología del estudiante; su formación académica de acuerdo a los requerimientos; su expresión oral y escrita es la esperada, y lo más importante es que su formación según la tabla 9, cuatro profesionales con una formación de cuarto nivel les permite orientar el aprendizaje de

los estudiantes incluso porque usan problemas reales y los consideran artífices de su propio aprendizaje.

Por lo contrario, un pequeño porcentaje se centra en el desconocimiento de la carrera docente que tiene directamente relación con su quehacer. ¿Cómo podría este 17% de docentes cumplir especialmente con sus deberes y derechos si los desconoce sabiendo que la ignorancia no exime de culpa?

Otro problema es que el 11% casi nunca percibe con facilidad los problemas de los estudiantes. Entonces no se habla de una educación integral como lo requiere la actual Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI). Además, docentes cuya formación tiene directa relación con el quehacer educativo se han olvidado de la psicología y en especial las teorías del aprendizaje de Skinner, Ausubel, Bruner, Piaget, etc. que estudian el proceso de aprendizaje y los cambios conductuales, cognitivos y físicos y que no pueden percibir las dificultades con pericia ¿Cómo se logra entrar en un proceso de enseñanza-aprendizaje con estudiantes en problemas?

Todos estos parámetros de estudio analizados en este cuestionario, permiten conocer que las necesidades de formación docente son necesarias en algunos casos por olvido, otras por omisión y un tercer grupo por falta de cursos e información, que como dice Kaufman las discrepancia de lo que es y lo que debería ser, esa diferencia entre la situación real y la situación esperada, y por supuesto también lo que dice Camiloni sobre la necesidad de formación integral que permita estar al docente actualizado y capacitado para enfrentar los nuevos retos de la sociedad actual,

3.2.2 La organización y la formación.

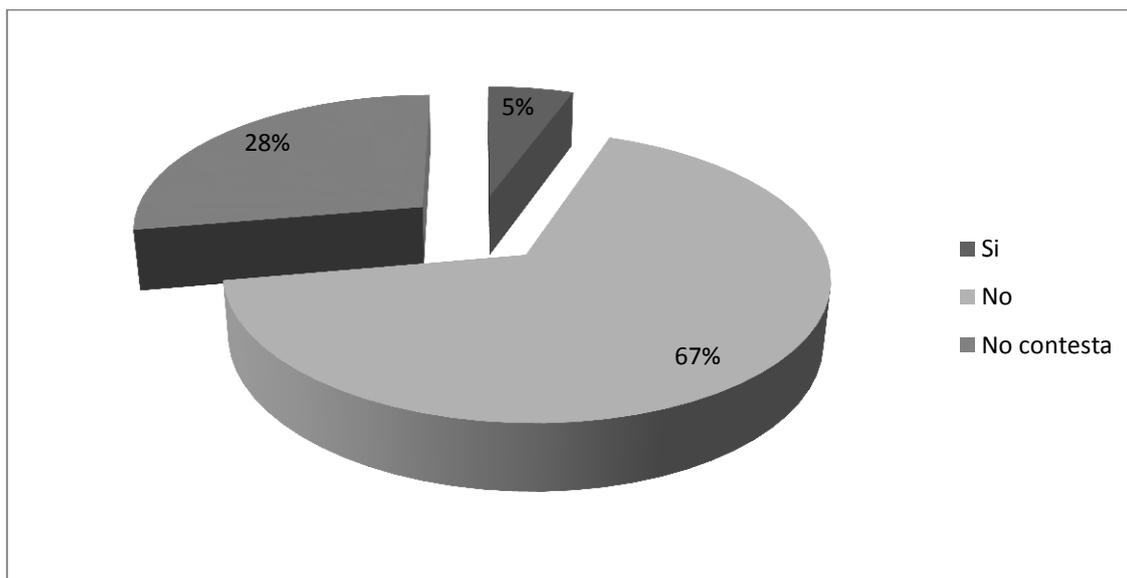
La organización no es solo la parte física que una institución tiene como requerimiento de la planificación organizacional, es el centro de control donde se planifica, diseña, controla, da seguimiento y evalúa la comunidad educativa desde sus recursos hasta su visión y misión, es decir el todo. Por esta razón, a continuación se establece una serie de análisis descriptivos con el uso de tablas.

Tabla 26. La institución ha propiciado cursos en los dos últimos años.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	5,55
No	12	66,66
No contesta	5	27,78
Total	18	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

Figura 26. La institución ha propiciado cursos en los dos últimos años.



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

Al respecto de esta pregunta, existe un 66,66% de docentes con una contestación negativa respecto a los cursos propiciados por la institución. Es evidente que los docentes no sienten esa función directiva que oriente a la consecución de la misión y visión de la institución como una institución referente de la provincia con personal actualizado y capacitado que les permita realizar su práctica pedagógica profesional de manera significativa; que como manifiesta Martínez (1993) entrar en una ciencia más universal, integradora e interdisciplinaria.

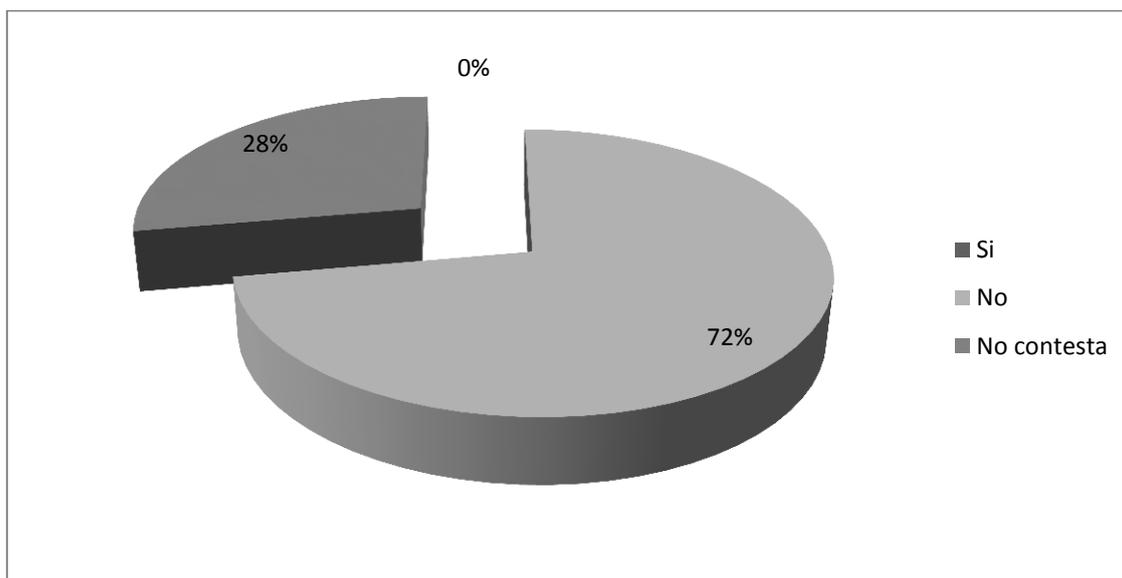
De acuerdo a la disconformidad que demuestran los docentes con los resultados sobre la tarea directiva como gestores y líderes para gestionar el conocimiento, se debe elaborar un plan de cursos y/o talleres con los propios docentes durante el año escolar que les permita actualizarse y capacitarse de mejor manera, porque la tarea docente es una tarea en constante evolución y transformación.

Tabla 27. Las autoridades de su institución están ofreciendo o elaborando proyectos, cursos, seminarios de capacitación.

	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0
No	13	72,22
No contesta	5	27,78
Total	18	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Fausto Molina”.

Figura 27. Las autoridades de su institución están ofreciendo o elaborando proyectos, cursos, seminarios de capacitación.



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Fausto Molina”.

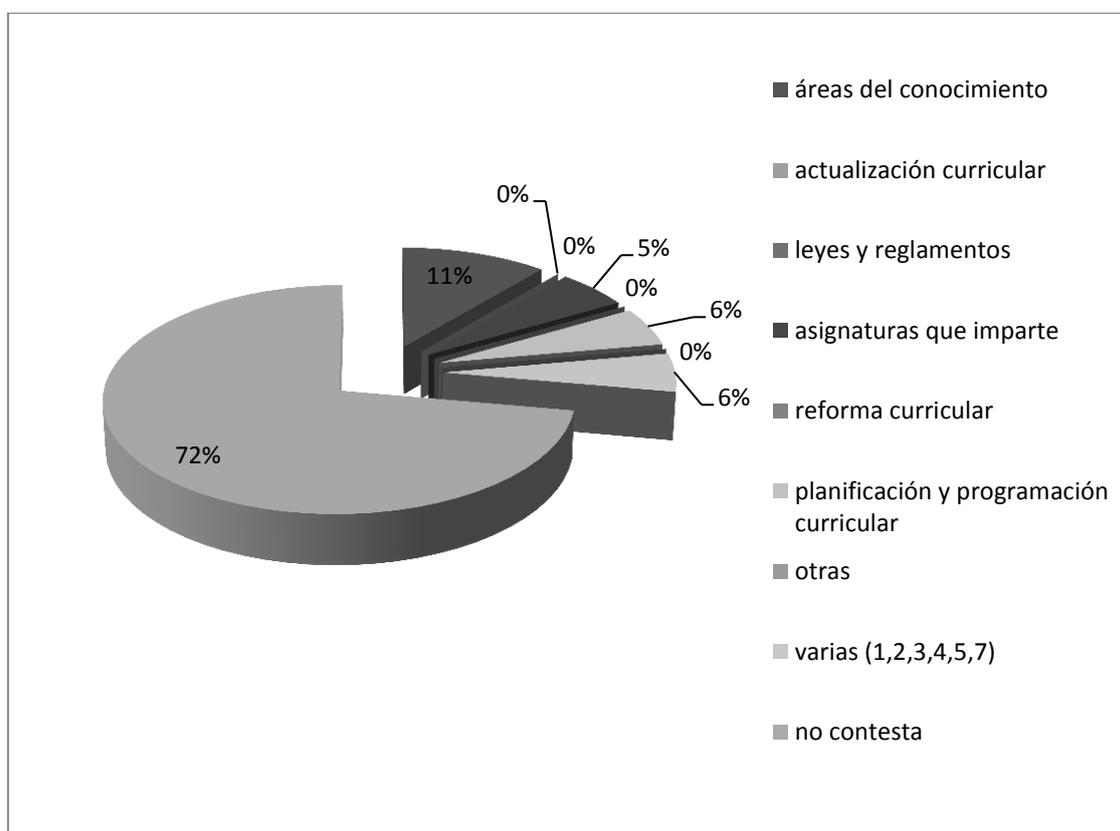
José María Veciana (2002) señala el proceso dinámico que tienen las autoridades sobre los docentes en esta situación; sin embargo como se observa el 72,22% de los mismos responden que las autoridades no están ofreciendo o elaborando proyectos o cursos. Esta lectura hace que se cuestione sobre la labor directiva que estas personas están llevando a cabo. Parece que faltó mencionar entre los obstáculos por los que los docentes no se capacitan, el apoyo que tiene que venir por parte de sus autoridades en cuanto a gestionar el conocimiento.

Tabla 28. Los cursos se realizan en función de:

	Frecuencia	Porcentaje
áreas del conocimiento	2	11,11
actualización curricular	0	0
leyes y reglamentos	0	0
asignaturas que imparte	1	5,55
reforma curricular	0	0
planificación y programación curricular	1	5,55
otras	0	0
varias (1,2,3,4,5,7)	1	5,55
no contesta	13	72,22
Total	18	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

Figura 28. . Los cursos se realizan en función de:



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

Si no existe una planificación por parte de los directivos para organizar cursos, talleres, etc., tampoco se puede esperar que los cursos se realicen en función de las necesidades cuando no existen proyectos en los cuales primero se debe realizar un estudio para después crear un plan de mejoras. Existe un 72,22% que no responde a

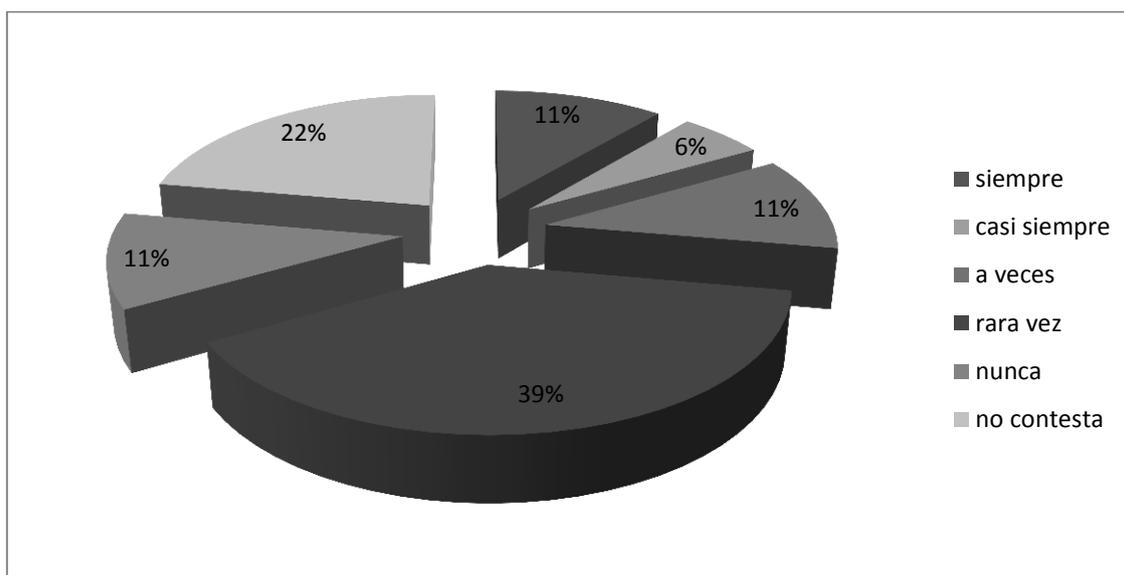
esta interrogante, que claramente hace ver la situación de esta institución y la urgente necesidad de realizar un estudio más completo para elaborar un plan que revea las necesidades de formación que tienen estos docentes llamados a educar.

Tabla 29. Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente.

	Frecuencia	Porcentaje
siempre	2	11,11
casi siempre	1	5,55
a veces	2	11,11
rara vez	7	38,88
nunca	2	11,11
no contesta	4	22,23
Total	18	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Fausto Molina”.

Figura 29. . Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente.



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Fausto Molina”.

El gestor educativo es quien orienta y lidera en la institución educativa el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de los conflictos desde procesos de concertación, evaluación, mejoramiento continuo y participación del profesorado en cursos para promover la formación continua y permanente. Pero a pesar de este discurso, se observa como los directivos de esta institución se han olvidado de esta lectura porque existe un rango del 38,88% que

opina que esto se da rara vez y el 22,23% prefiere no contestar. De dieciocho profesores apenas un 11,11% responde que siempre.

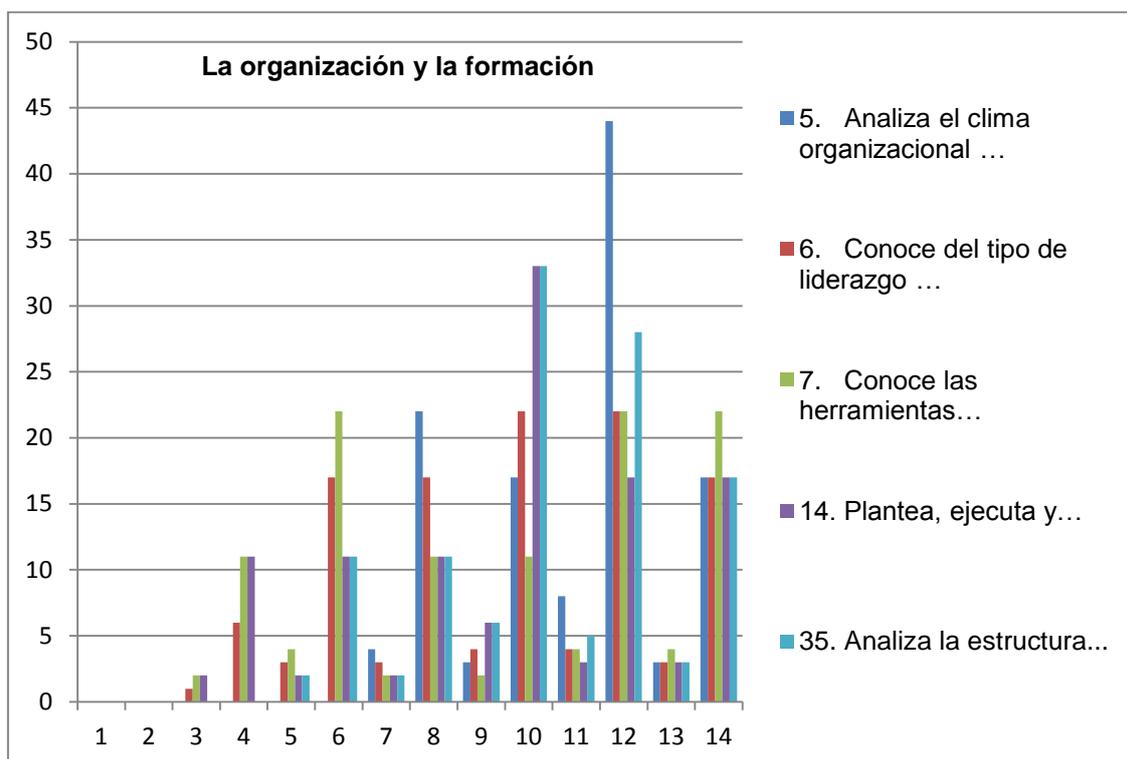
Entonces se hace necesario profundizar en el estudio de esta institución con nuevos instrumentos para la investigación como podría ser las entrevistas y conocer de primera mano la realidad que se vive en su interior y tomar decisiones acorde a la realidad enfocándose como sugiere D'Hainaut (1979) en las necesidades de los sistemas, necesidades colectivas, necesidades conscientes, necesidades actuales y necesidades según el sector.

Tabla 30. Análisis Organizacional .

La organización y la formación	1		2		3		4		5		No Contesta		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	0	0	4	22	3	17	8	44	3	17	18	100
6. Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	1	6	3	17	3	17	4	22	4	22	3	17	18	100
7. Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la Institución Educativa	2	11	4	22	2	11	2	11	4	22	4	22	18	100
14. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	2	11	2	11	2	11	6	33	3	17	3	17	18	100
35. Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	0	0	2	11	2	11	6	33	5	28	3	17	18	100
MEDIA OBTENIDA	5	6	11	12	13	14	21	23	24	27	16	18		

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

Figura 30. Análisis Organizacional.



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

En cuanto al análisis organizacional, McGehee y Thayer la relacionan con el funcionamiento y otros autores incluyen metas organizacionales, recursos, clima de transferencia y reservas presentes que permiten que la educación de calidad y calidez sea una realidad y se proyecte al futuro, que en el Ecuador se está dando a través de logros, avances y desafíos para la consecución del Plan Nacional del Buen Vivir.

En esta tabla, el 6% no conoce sobre el análisis organizacional; en contraste, un 27% conoce completamente sobre este tema; y esta lectura aparece de esta manera porque cuatro docentes tienen una formación de cuarto nivel en la que de acuerdo a varias instituciones que brindan este servicio, una de las materias para aprobar es gerencia educativa en donde se estudia todo este tipo de direccionalidad, liderazgo y control para alcanzar los objetivos y metas propuestos con los recursos disponibles para proyectarse y alcanzar las demandas del bachillerato Ecuatoriano y por lo tanto aplicar de manera efectiva y eficaz las reformas de la LOEI.

Sin embargo, cabe mencionar que si bien este 27% representa un porcentaje significativo, también vale la pena destacar que si queremos una institución de calidad y calidez, los dieciocho docentes de esta institución deben conocer a fondo todo lo relacionado con la organización, y que de acuerdo a su análisis de necesidades se

pueda realizar planes de mejora, pero si no se tiene una formación profesional sobre este particular, poco o nada se podrá hacer en beneficio de la institución en la que se trabaja. Hay que estar conscientes de que este análisis organizacional más que un estudio para recriminarnos por las debilidades, es un análisis encaminado a mejorar la situación actual.

De acuerdo a los resultados se puede observar que en la media obtenida existe un 6% que se sitúa en el rango de nunca, es decir que de acuerdo a Goldstein (1986, 1993) los docentes desconocen totalmente los pasos que se llevan a cabo en el análisis organizacional. Los docentes no conocen sobre liderazgo y es por eso los resultados de las tablas anteriores en especial en cuanto a la organización de cursos y talleres, el análisis de la estructura organizativa institucional les hace que no conozcan hacia donde van y cuáles son los objetivos, es decir existen muchos caminos pero si no se sabe a dónde se quiere ir, difícil será tomar uno de ellos. Por lo tanto, se presenta de manera urgente elaborar talleres relacionados en este tema.

3.2.3. La tarea educativa.

La tarea educativa es el último análisis pero no el menos importante, su función versa especialmente frente a la organización de su práctica docente donde se pone de manifiesto la formación y adquisición de destrezas, habilidades y conocimientos para ejercer de manera eficiente la labor educativa. Labor que se transforme en una determinación de actividades de una tarea integral para lograr una educación de calidad y calidez.

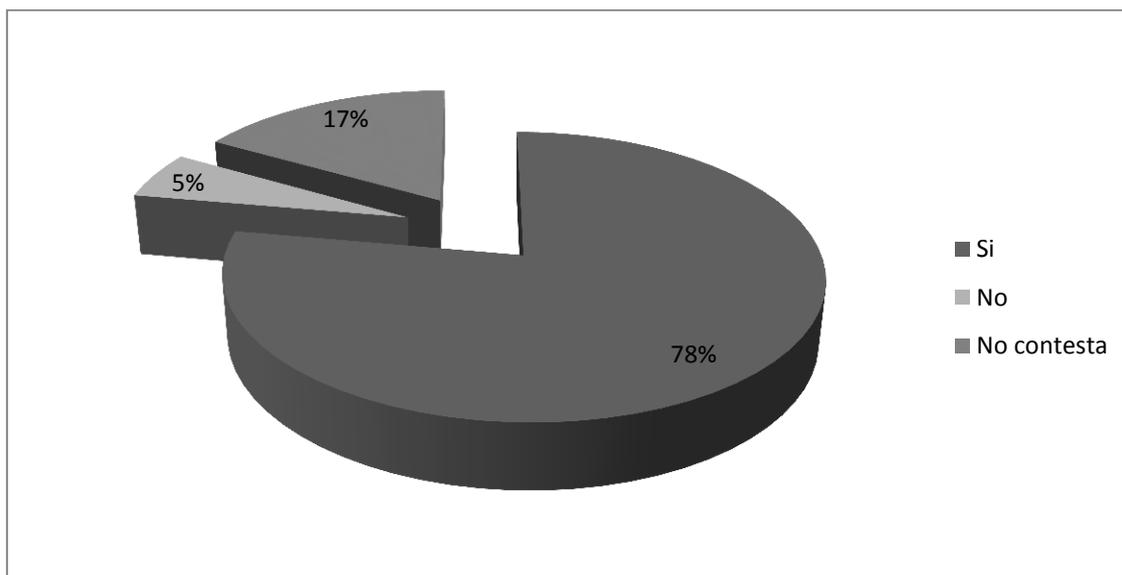
Esta parte tiene la finalidad de poder conocer la realidad del profesorado sobre como visualiza, identifica y comprende el deber del docente como gestor educativo, líder cultural, y del cómo enseñar y cómo aprender.

Tabla 31. Las materias que imparte tienen relación con su formación profesional.

Tienen relación	Frecuencia	Porcentaje
Si	14	77,77
No	1	5,55
No contesta	3	16,67
Total	18	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

Figura 31. . Las materias que imparte tienen relación con su formación profesional.



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

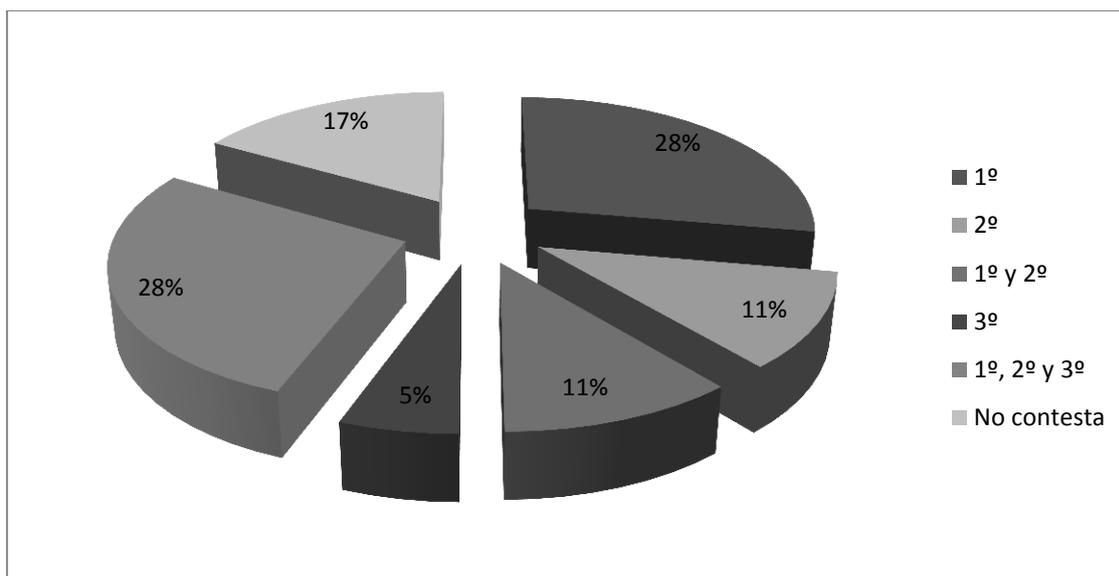
El 77,77% de docentes afirma que su formación profesional tiene directa relación con las materias que imparten en el bachillerato técnico, que puede llevar a la conclusión que estos docentes tienen una formación profesional enmarcada en su línea de trabajo, y por lo tanto llevar a cabo tareas relacionadas con su profesión, que es muy valiosa porque los estudiantes se enriquecen de la vasta experiencia y conocimiento de estos buenos maestros y profesionales, frente al 5,55% que su formación no tiene relación con formación lo que sería un obstáculo si no se sigue preparando y formando en la tarea a él encomendada, que es formar estudiantes para ser gestores de un futuro promisorio.

Tabla 32. Años de bachillerato en los que imparte asignaturas.

Años de bachillerato	Frecuencia	%
1º	5	27,78
2º	2	11,11
1º y 2º	2	11,11
3º	1	5,55
1º, 2º y 3º	5	27,78
No contesta	3	16,67
Total	18	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

Figura 32. Años de bachillerato en los que imparte asignaturas.



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

Como se puede observar existe un 27,78% de docentes que imparten sus asignaturas en el primero, segundo y tercero de bachillerato, por lo tanto, estos docentes pueden tomar ventajas sobre la formación que están llevando a cabo en cuanto a la relación de enseñar y aprender, porque conocen a los estudiantes y pueden ser capaces de detectar las diferentes debilidades y fortalezas que tienen para tomar ventaja de ellas o corregirlas a tiempo. Ser parte de un equipo de trabajo que permita apoyarse mutuamente y tomar ventaja de aquellos docentes con una formación más alta para ser generadores de conocimiento y permitir a los demás ser mediadores. Para finalmente, estar a la par con los estándares de calidad que dicta el Ministerio de Educación y tener una educación de calidad y calidez y que permita a los discentes integrarse a una sociedad laboral porque tiene los conocimientos, destrezas y actitudes.

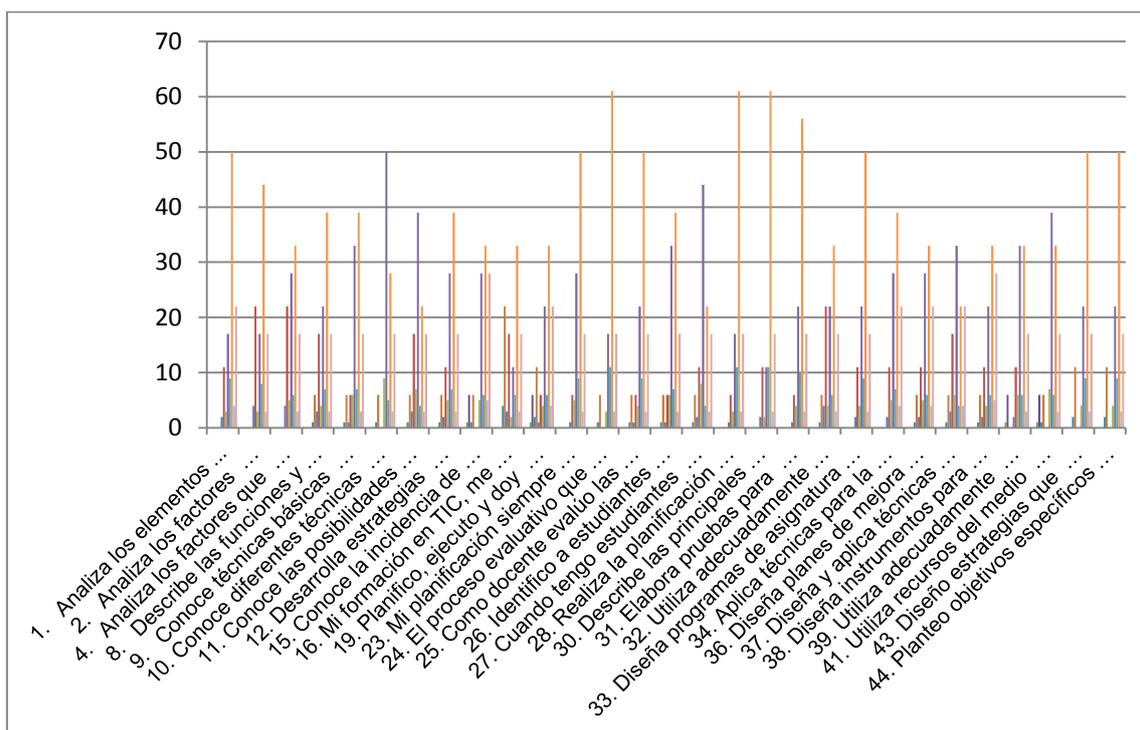
Tabla 33. Tarea Educativa.

Tarea Educativa	1		2		3		4		5		No Contesta		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0	0	0	2	11	3	17	9	50	4	22	18	100
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0	0	0	4	22	3	17	8	44	3	17	18	100
4. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0	0	0	4	22	5	28	6	33	3	17	18	100
8. Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0	1	6	3	17	4	22	7	39	3	17	18	100
9. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0	1	6	1	6	6	33	7	39	3	17	18	100
10. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0	1	6	0	0	9	50	5	28	3	17	18	100
11. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0	1	6	3	17	7	39	4	22	3	17	18	100
12. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0	1	6	2	11	5	28	7	39	3	17	18	100
15. Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	1	6	1	6	0	0	5	28	6	33	5	28	18	100
16. Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	0	0	4	22	3	17	2	11	6	33	3	17	18	100
19. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	1	6	2	11	1	6	4	22	6	33	4	22	18	100
23. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0	0	0	1	6	5	28	9	50	3	17	18	100
24. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0	1	6	0	0	3	17	11	61	3	17	18	100
25. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	0	0	1	6	1	6	4	22	9	50	3	17	18	100
26. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)	0	0	1	6	1	6	6	33	7	39	3	17	18	100
27. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una	0	0	1	6	2	11	8	44	4	22	3	17	18	100

educación especial e inclusiva														
28. Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	0	0	0	0	1	6	3	17	11	61	3	17	18	100
30. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	0	0	0	0	2	11	2	11	11	61	3	17	18	100
31. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0	0	0	1	6	4	22	10	56	3	17	18	100
32. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	0	0	1	6	4	22	4	22	6	33	3	17	18	100
33. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0	0	0	2	11	4	22	9	50	3	17	18	100
34. Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	0	0	0	0	2	11	5	28	7	39	4	22	18	100
36. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0	1	6	2	11	5	28	6	33	4	22	18	100
37. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	0	0	1	6	3	17	6	33	4	22	4	22	18	100
38. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	0	0	1	6	2	11	4	22	6	33	5	28	18	100
39. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	1	6	0	0	2	11	6	33	6	33	3	17	18	100
41. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	1	6	1	6	0	0	7	39	6	33	3	17	18	100
43. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0	2	11	0	0	4	22	9	50	3	17	18	100
44. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0	2	11	0	0	4	22	9	50	3	17	18	100
MEDIA OBTENIDA	4	1	25	5	49	9	137	26	211	40	96	19		

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

Figura 33. Tarea Educativa



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Fausto Molina”.

En lo que corresponde al análisis de la tarea educativa de los docentes del colegio “Fausto Molina”, cabe indicar que el 1% según la media obtenida se ubica en el rango de nunca, lo que representa un valor a favor de los docentes que no solo su profesionalización está representada en sus títulos sino en su labor educativa; en el otro extremo está el 40% que siempre la realiza porque conoce del currículo, metodologías, planificación, didáctica, Tic’s, proyectos, evaluación y necesidades educativas especiales.

Este análisis es satisfactorio al obtener la media que demuestra el vasto conocimiento de la tarea educativa; sin embargo, como menciona Goldstein (1991, 1993) el análisis de necesidades permite obtener información relevante sobre la situación real de una institución y actuar a tiempo de manera eficiente.

En cuanto a la planificación se tomó como referencia las preguntas 7-23-28 y 44 quedando una media de 2% en el más bajo y un 33% en el más alto lo que demuestra la efectividad de los docentes en cuanto a su práctica y como agente de cambios que le permite diseñar el camino para enseñar y orientar la educación.

En lo referente a las técnicas de enseñanza, hay un bajo porcentaje que las conoce y como resultado se nota que la utilización de recursos didácticos y del medio también llevan esta misma tendencia;

Respecto a la utilización de las Tic de acuerdo a las preguntas 11-16 y 32 se destacan necesidades de formación relativas en este campo porque un 6% casi nunca las utiliza o desconoce su manera de utilizarlo para beneficio propio, pero lo más sorprendente es el porcentaje de docentes que no conocen la posibilidad que brinda la tecnología en cuanto a recursos y posibilidades de abrir a los estudiantes a una sociedad de la información y el conocimiento, y así gestionar este aprendizajes no solo con el medio que le rodea, sino también con el mundo al que se debe. En el otro extremo está un 13% que los usa como parte de su tarea educativa común.

En el aspecto de evaluación, tomando como referencia las preguntas 24, 25, 31 y 38, los docentes tienen un 3% en casi nunca y un 36% en siempre, lo que representa un engranaje muy bueno al combinarlo con los porcentajes de la planificación.

Finalmente, en el análisis de proyectos de las preguntas 14 y 19, los docentes que tienen un desconocimiento en cuanto a éste ítem está un 3% en nunca, un 4% en casi nunca, 3% a veces, 10% frecuentemente y 9% siempre.. Sí se toma en cuenta que son dieciocho profesores y sumando las tres primeras más los que no respondieron, se tiene más de la mitad de docentes que tiene carencias en cuanto a la planeación, ejecución y seguimiento de proyectos educativos, lo que no le permite al docente ser generador de acciones que propicien la innovación y desarrollo educacional para participar consciente y creativamente.

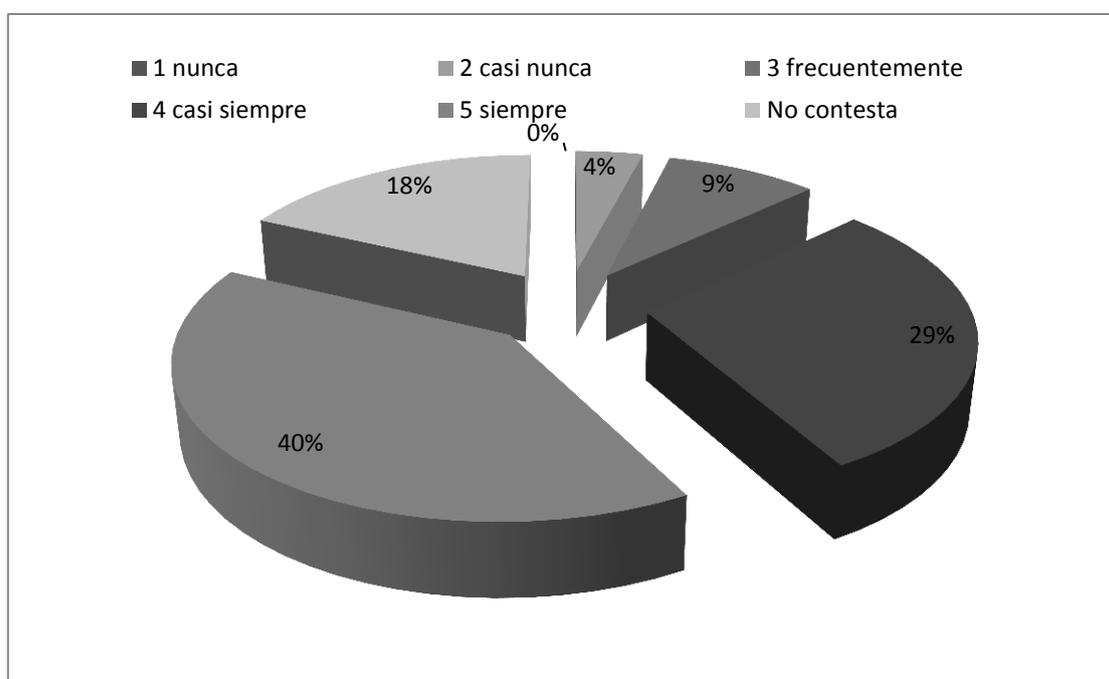
A continuación se presenta un cuadro resumen que considera el análisis de la persona, análisis organizacional y la tarea educativa para considerar un medio en cuanto al análisis de necesidades de formación de los docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

Tabla 34. Análisis de Formación.

Análisis de Formación	Media Obtenida						
	1	2	3	4	5	No contesta	Total
Análisis de la persona	0	4	9	29	40	18	100
Análisis organizacional	6	12	14	23	27	18	100
Tarea educativa	1	5	9	26	40	19	100
Porcentaje	2	7	11	26	36	18	100

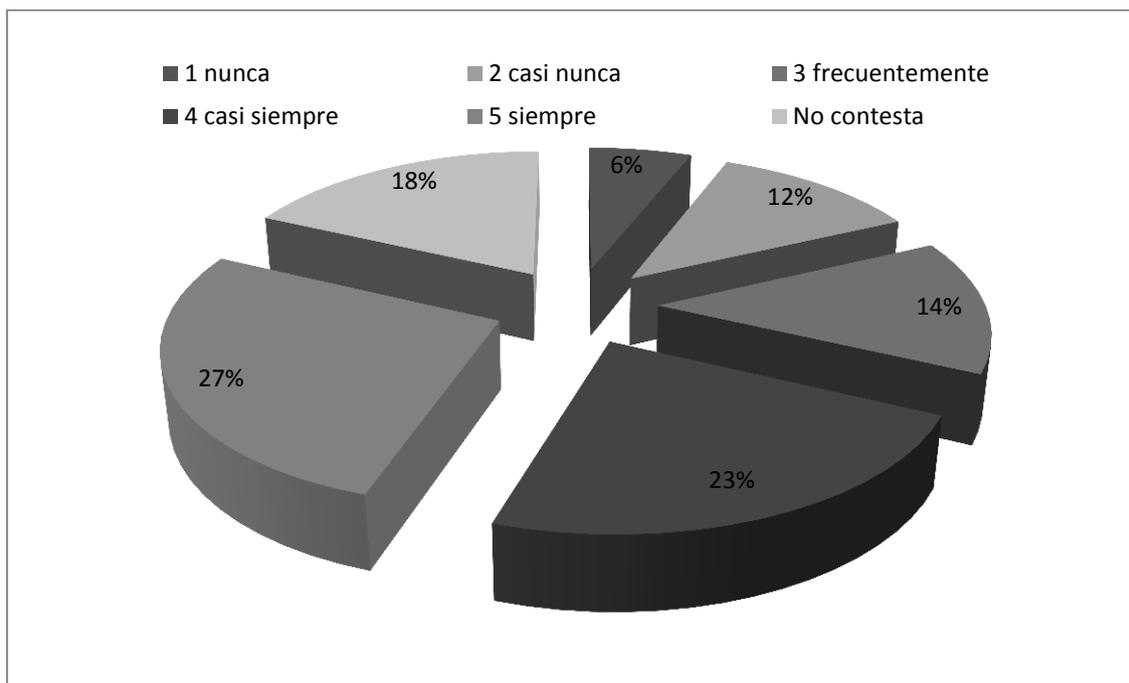
Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

Figura 34.1. Análisis de la persona



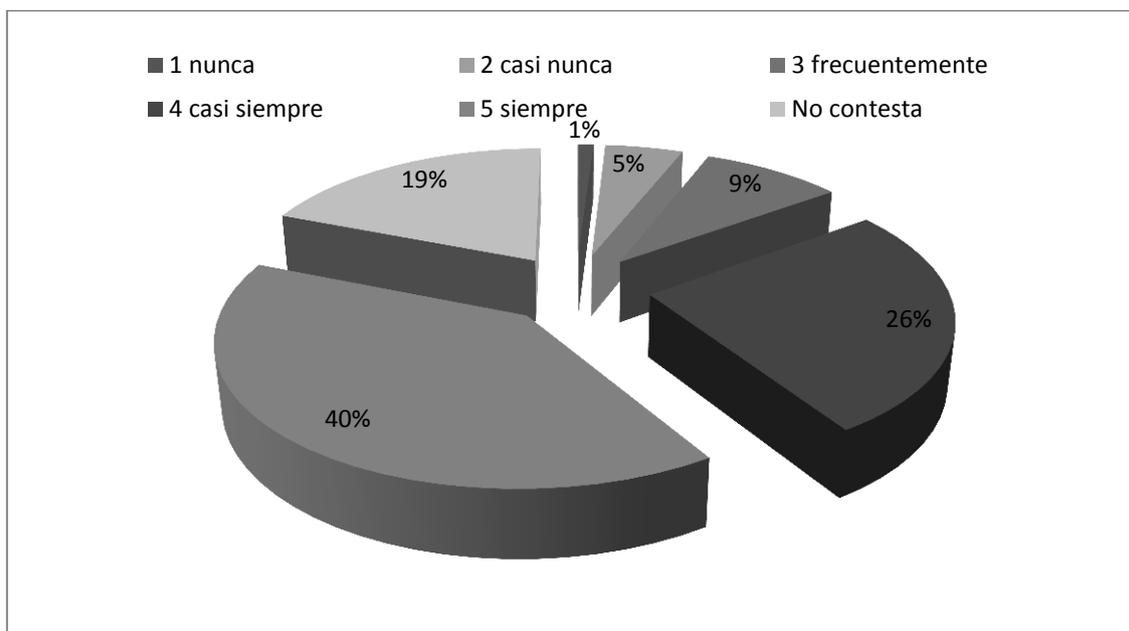
Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

Figura 34.2. Análisis organizacional.



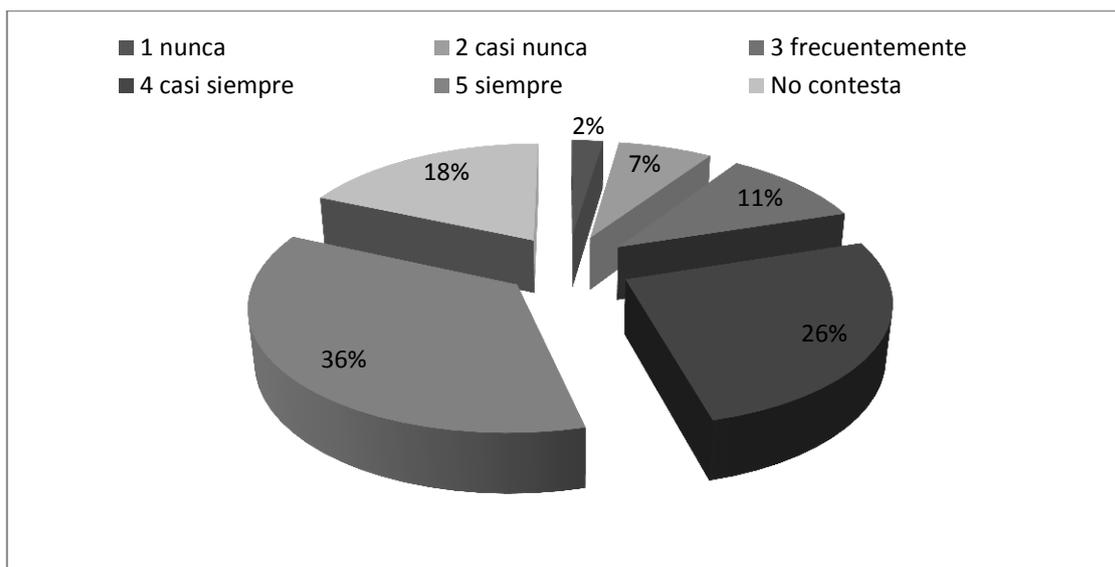
Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

Figura 34.3. Tarea Educativa.



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

Figura 34.4: Análisis de porcentajes de la media obtenida final de cada lectura



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Fausto Molina”.

En síntesis la investigación demuestra que los docentes tienen un alto porcentaje en el numeral cinco que representa SIEMPRE, lo que demuestra que estos profesionales de la educación tienen un verdadero compromiso con su formación en cuanto a los tres grandes temas discutidos.

Respecto al análisis de la persona, se tiene un 40% en siempre lo que determina que las competencias de desempeño individual y colectivo están dentro de los indicadores aceptables, mismos que permitiría a estos docentes ser agentes de cambio. Sin embargo, por otro lado se tiene un 4% en casi nunca lo que representaría que no se está cumpliendo con la preparación profesional para la docencia especializada en el bachillerato técnico que expresa Díaz-Barriga (1998). Es decir, existe una necesidad de formación de los docentes (persona) en lo referente al proceso de la carrera docente, aspectos relacionados con la psicología del estudiante, práctica docente y autoevaluación, que como se puede observar tiene un porcentaje bajo pero que unido al porcentaje que no responde esto representaría entre cuatro y cinco docentes que necesitan formación en este análisis de la persona.

En el análisis organizacional, el panorama es aún más preocupante porque los porcentajes de nunca y casi nunca representan un 18% frente a un 27% de siempre. Análisis que permite percibir la falta de formación y/o capacitación de los docentes en los campos relacionados con el currículo propuesto para el bachillerato, liderazgo, herramientas utilizadas por los directivos para planificar actividades en la institución, proyectos educativos, estructuras organizativas, metas organizacionales., y recursos

de la organización. Componentes que a pesar de la formación de varios de los docentes de cuarto nivel, no se ha ejercido políticas de gestión de la información hacia sus pares dadas las respuestas de las tabla 37 donde los docentes en un porcentaje alto no han impartido cursos, lo que lleva a pensar que sus planes de mejora no existen.

En cuanto a la tarea educativa, existe un 6% en nunca y casi nunca en contraste con un 40% de siempre. Porcentaje alto que llevaría a pensar la excelencia académica en este aspecto por parte de los docentes de este colegio. Sin embargo, este 6% unido al 19% de no contesta brinda el gran resultado de un 25%, lo que significa que entre cuatro y cinco docentes no cumplen esta tarea por desconocimiento, falta de formación, falta de oportunidades o la falta de cursos relacionados con los temas específicos para cada debilidad. Tarea educativa que se transforma en una determinación de actividades para llevar a cabo una tarea integral que dure para toda la vida. Pero cuando existe un análisis de necesidades donde los docentes manifiestan su bajo porcentaje en cuanto a las TICs, proyectos, evaluación, necesidades educativas especiales, planificación, técnicas, motivación, estilos de enseñanza-aprendizaje, estrategias y utilización de recursos se concluye la falta de capacitación.

En conclusión, el análisis de necesidades realizado constata la carencia de un pequeño número docentes que corresponde al 27% entre nunca, casi nunca y no contesta, lo que demuestra una falta de capacitación y formación de acuerdo a la realidad que se vive; por otra parte, valdría la pena realizar otro tipo de estudio para conocer porque los docentes con formación de cuarto nivel todavía no han podido gestionar el conocimiento y multiplicar ese acervo de información con sus compañeros y alcanzar esa educación de calidad y calidez.

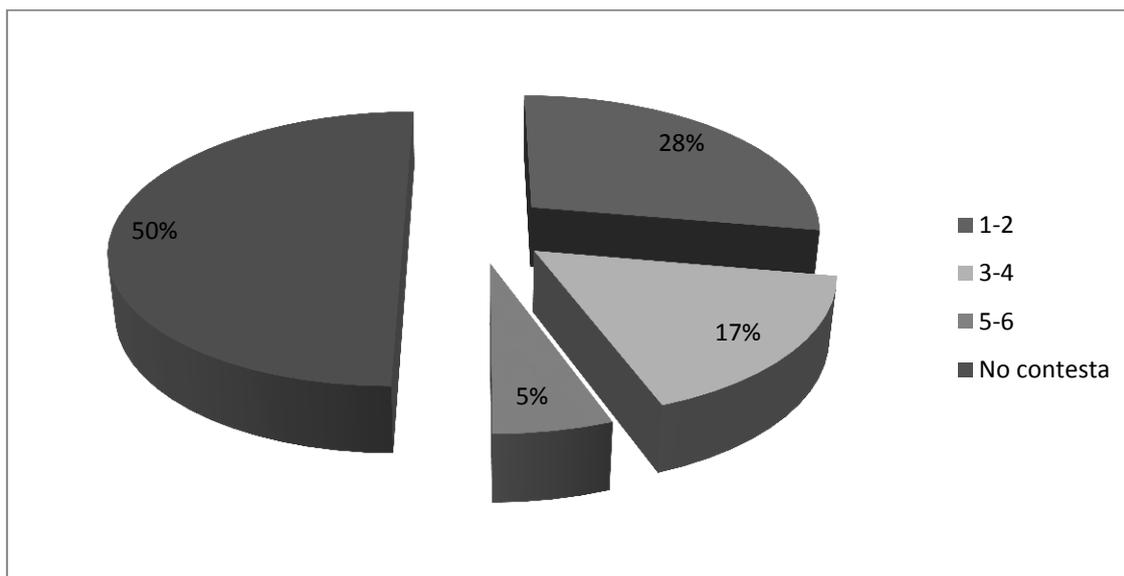
3.3. Los cursos de formación

Tabla 35. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años.

Cursos	frecuencia	%
1-2	5	27,78
3-4	3	16,67
5-6	1	5,55
No contesta	9	50
Total	18	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

Figura 35. Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

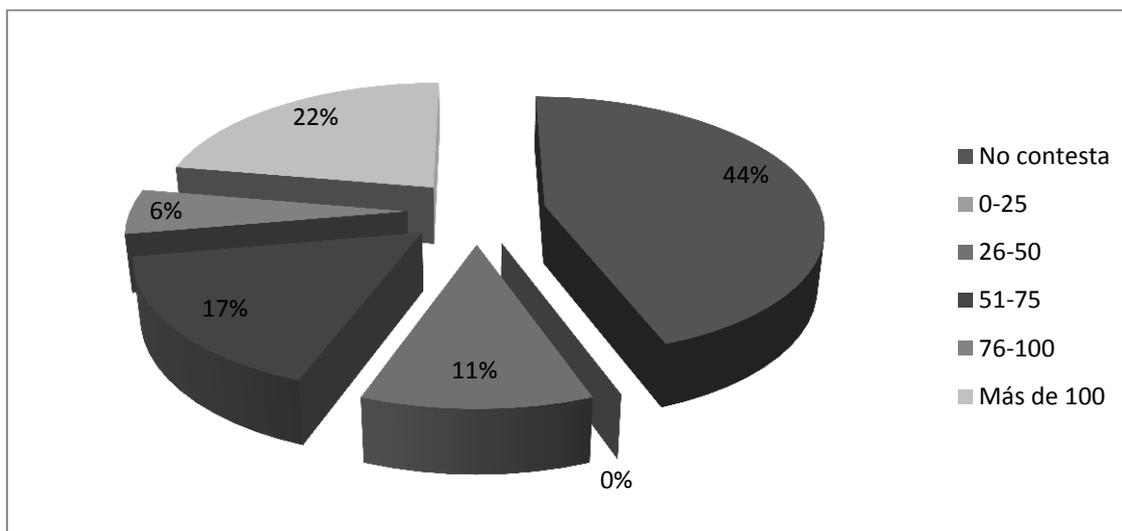
Mediante esta tabla se puede observar que los docentes han asistido durante estos dos últimos años a pocos cursos, manifestándose así que apenas el 27,78% ha asistido entre uno y dos cursos, es decir, casi un curso por año. Para establecer esta brecha entre los cursos tomados, se debe tomar en cuenta la tabla 3.8 que habla de los obstáculos que tienen los docentes para capacitarse o formarse y realizar un plan de mejoras o proyecto para paliar estas deficiencias y facilitar la constante capacitación no solo por motivos profesionales sino también personales que les permita tener éxito en todas las actividades que lleve a cabo, en especial las de gestores de un conocimiento actualizado mediante una didáctica y pedagogía de hoy en día.

Tabla 36. Total de horas de los cursos recibidos.

Horas	Frecuencia	%
No contesta	8	44,44
0-25	0	0
26-50	2	11,11
51-75	3	16,67
76-100	1	5,55
Más de 100	4	22,23
Total	18	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

Figura 36. Total de horas de los cursos recibidos.



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Fausto Molina”.

En esta tabla se observa que un 44,44% de docentes no contestan esta pregunta y creo que tiene relación con la tabla anterior que indica el bajo número de cursos a los que se ha asistido para la respectiva formación y actualización de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes.

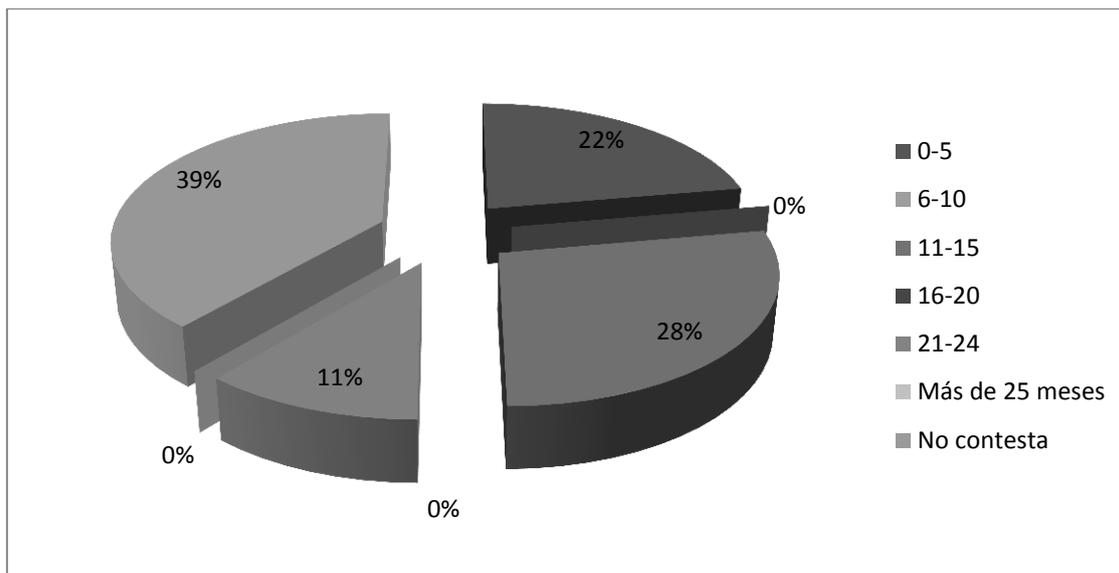
Sin embargo, el 22,23% que corresponde a cuatro personas ha recibido cursos por más de cien horas lo que demuestra que existe un compromiso de algunos docentes con su formación que al final será el engranaje para armar ese equipo que es responsable de una educación de calidad y calidez, que como manifiesta D’Hainaut el fortalecer las necesidades personales e intrínsecas permitirá eliminar esa brecha entre lo que es y lo que debería ser como lo manifiesta Kaufman.

Tabla 37. Hace cuánto tiempo realizó el curso.

Meses	Frecuencia	%
0-5	4	22,23
6-10	0	0
11-15	5	27,78
16-20	0	0
21-24	2	11,11
Más de 25 meses	0	0
No contesta	7	38,88
Total	18	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico “Fausto Molina”.

Figura 37. Hace cuánto tiempo realizó el curso.



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

Y si en las tablas anteriores se observa el bajo porcentaje de cursos y las horas de asistencia, en esta tabla apenas el 22,23% asistió a un curso hace más o menos cinco meses, y el 27,78% entre once y quince meses, sí se analiza, se puede ver que la brecha de tiempo que existe es muy grande lo que puede provocar una falta de información a tiempo o de una actualización que le permita al docente estar al día en los cambios que esta sociedad de la información y el conocimiento brinda a docentes y alumnos, a quienes por supuesto la misión es guiarlos y orientarlos.

Tomando en cuenta la tabla 9 de los obstáculos, este también podría ser una lectura que de una u otra manera justifique en parte en total de cursos recibidos, el tiempo en los que los ha realizado y la disposición para impartir cursos.

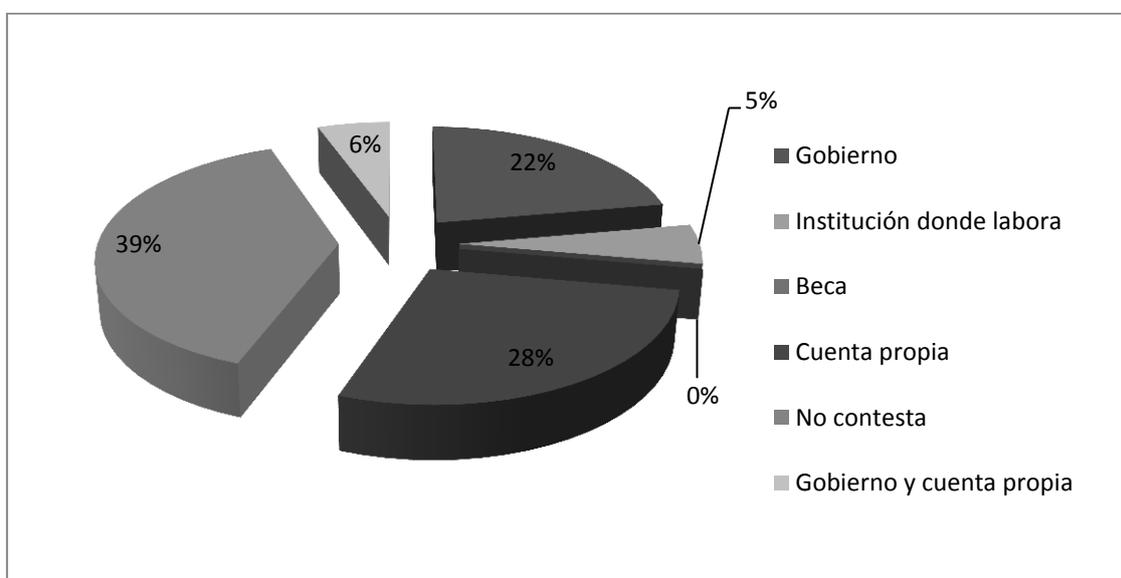
Es importante realizar un estudio más detallado en cuanto a los obstáculos (tabla 9) y los motivos (tablas 20 y 21) para realizar más cursos de formación y capacitación de acuerdo a la realidad de este grupo de docentes.

Tabla 38. Lo hizo con el auspicio de:

Auspiciante	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	4	22,23
Institución donde labora	1	5,55
Beca	0	0
Cuenta propia	5	27,78
No contesta	7	38,88
Gobierno y cuenta propia	1	5,55
Total	18	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

Figura 38. Lo hizo con el auspicio de:



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

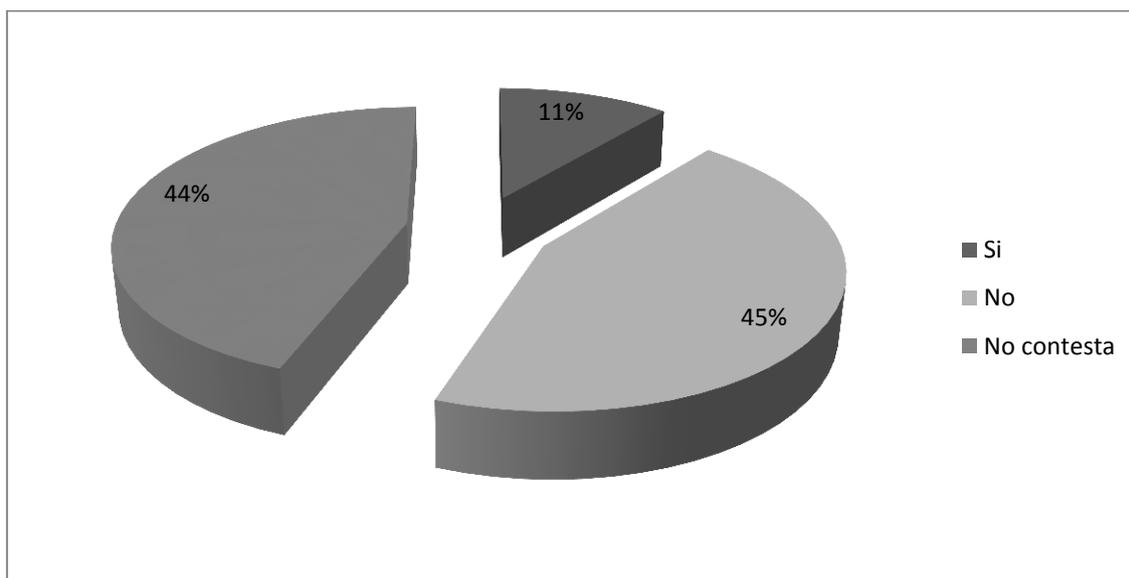
En la LOEI se establece como un deber y un derecho el de la actualización o formación de los docentes, es paradójico observar en esta tabla mientras se proclama la idea de profesionales docentes que deben ser evaluados y demostrar su idoneidad, el auspicio de cursos por parte del gobierno apenas ha llegado a un 22,23% de docentes, en su mayoría 38,88% prefiere no contestar y evitarse problemas al pensar que este cuestionario es una especie de práctica punitiva a sus respuestas, a pesar de que se les indicó que era un estudio para analizar las necesidades formativas de los docentes.

Tabla 39. Ha impartido cursos en los dos últimos años.

Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
Si	2	11,11
No	8	44,44
No contesta	8	44,44
Total	18	100

Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

Figura 39. Ha impartido cursos en los dos últimos años.



Fuente: Elaboración propia, en base a datos recolectados a través de la encuesta dirigida a docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

Kaufman habla de las necesidades como discrepancias entre lo que es y lo que debería ser; entonces no se entiende esta tabla donde el 44,44% de docentes no han impartido cursos, y otro mismo porcentaje prefiere no contestar, lo que en contraste se demuestra cuando el 50% tiene un título de tercer nivel (tabla 9) no ha impartido cursos en los dos últimos años. Como dice el autor antes mencionado, se debe hacer un análisis cuidadoso sobre las razones para este particular en cuanto a los docentes que no imparten cursos.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1. Tema del curso

Los nuevos retos de la sociedad actual enfocada en una educación de calidad y calidez ha puesto de manifiesto la imperante necesidad de crear un modelo educativo que sea capaz de detectar las debilidades y mantener o proyectar las fortalezas, y al mismo tiempo elaborar proyectos o planes de mejora para llegar a ese fin último que es la excelencia. Es así, que después de analizar las encuestas de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio Técnico “Fausto Molina” se propone realizar un curso de formación/capacitación docente con el tema de “Diseño y evaluación de proyectos educativos”, mismos que paralelamente ayudarían a la labor docentes como es el caso de los proyectos para las escuelas de primero a séptimo para crear la básica superior, o instituciones que necesitan un proyecto para crear un laboratorio de computación que deben ser presentadas a las instituciones de gobierno, un proyecto de inclusión a los estudiantes con discapacidad, o un proyecto para crear cursos de actualización.

Programa que permitirá elaborar proyectos que minimicen el impacto en la tarea educativa de este grupo de docentes al manifestar que una persona nunca ha trabajado con proyectos, dos casi nunca lo han hecho, y una lo ha realizado a veces, pero además existen cuatro personas que no contestan lo que conllevaría a pensar que no tiene idea de los proyectos. Bajo esta lectura no es difícil comprender la urgente necesidad de comenzar con este curso para brindar a los docentes nuevas herramientas que les permita alcanzar los estándares de calidad propuestos por la Educación Ecuatoriana, y más aún por la misma persona que sería la primera beneficiada en pro de un grupo de estudiantes que se prepara para ser el presente y el futuro no solo de un país sino de un mundo globalizado.

4.2. Modalidad de estudios

Para el curso de formación, la modalidad es presencial, distancia y virtual:

- ✓ Fases presenciales en el aula y
- ✓ Fases de estudio vía internet o virtual con moodle debido a las respuestas dadas por los docentes en el cuadro 18.
- ✓ Fases a distancia con trabajo autónomo

4.3. Objetivos

Objetivo general

- Diseñar y evaluar proyectos educativos correlacionados con la planificación estratégica mediante el análisis de necesidades de formación y educativas de la comunidad educativa del colegio técnico “Fausto Molina”

Objetivos Específicos

- Adquirir conocimientos sobre el marco teórico de la planificación, ejecución y seguimiento de proyectos.
- Promover la excelencia en el proceso enseñanza-aprendizaje a través de la planeación, elaboración, seguimiento y evaluación de proyectos educativos.
- Proporcionar oportunidades de mejoras profesionales y personales mediante la elaboración de proyectos educativos.
- Promover actividades de desarrollo profesional accesible a todo el profesorado a través de la elaboración y puesta en práctica de los proyectos.
- Explorar y difundir nuevas iniciativas de formación docente dentro y fuera del plantel con el uso de proyectos educativos.

4.4. Dirigido a:

Los dieciocho docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Fausto Molina” de la provincia del Azuay, cantón Cuenca, parroquia rural El Carmen de Tarqui, zona 6, circuito sur 13.

4.4.1. Nivel formativo de los destinatarios.

- ✓ Nivel 2: 4 docentes
Profesores con una experiencia de 3-5 años
- ✓ Nivel 3: 10 docentes
Profesores con una experiencia superior a 5 años
- ✓ Nivel 1: 4 docentes (que no respondieron)
Profesores con una experiencia menor a 3 años.

Los docentes del nivel dos formaran parte de los grupos de trabajo con los docentes del nivel tres para equiparar los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas.

4.4.2. Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

- ✓ Habilidades básicas de navegación en internet y el uso de correo electrónico
- ✓ Habilidades básicas en investigación
- ✓ Habilidades para la redacción
- ✓ Computadora
- ✓ Conexión a internet
- ✓ Manejo de manuales
- ✓ Manejo de documentos legales: LOEI, reglamento, acuerdos, manuales, etc.

4.5. Breve descripción del curso

Hoy en día, la educación debe responder a las necesidades, intereses y problemas de la comunidad educativa y a las proyecciones del desarrollo social, económico y cultural del país; y es difícil que alguien pueda cuestionar las grandes e importantes consecuencias que los proyectos educativos producen en el desarrollo de la calidad educativa, a tal grado que saber convivir con ellas es una necesidad, y aprovecharse de sus posibilidades es un reto, pero ningún proyecto educativo podrá lograr el impacto esperado si las personas involucradas en su ejecución no están preparadas adecuadamente para el desempeño eficiente del rol que les compete.

El reto de las instituciones educativas entonces está en apropiarse de las nuevas posibilidades que ofrecen los proyectos educativos para aplicarlas en el proceso enseñanza- aprendizaje.

Este curso DISEÑO Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS EDUCATIVOS va dirigido a los docentes del Colegio Técnico “Fausto Molina” de la provincia del Azuay, cantón Cuenca, parroquia rural El Carmen de Tarqui que buscan el perfeccionamiento de su quehacer educativo diario.

Después de analizar las encuestas sobre las necesidades de formación de los docentes de bachillerato se concluyó que un 33%, que están en el rango de “nunca”, “casi nunca” y “a veces”, manifiestan su necesidad de capacitarse en proyectos educativos, que unido a la falta de capacitación o elaboración de proyectos en su institución con el 72,22% ha provocado esta necesidad de capacitarse; y donde además el 6% (nunca) y 11% (casi nunca) dan seguimiento a los proyectos educativos. Cabe indicar que otro de los motivos para capacitarse es alcanzar los estándares de calidad que mediante la elaboración de proyectos se podría solucionar

problemas institucionales con el fin de propender a una educación de calidad y calidez y sobre todo para aprobar las evaluaciones internas y externas que propone la LOEI para mantenerse en el lugar de trabajo o acceder a nuevos beneficios como son: el salario, incentivos, cambios, etc.

Los proyectos educativos suponen mucho más que la mera adopción técnica del medio para alcanzar una meta dada sino que supone involucrarse en un complejo proceso creativo de toma de decisiones que compromete al docente en toda su integralidad.

En este curso, se ofrece la posibilidad de realizar innovaciones positivas a fin de orientar al educador en este fascinante proceso del diseño y evaluación de proyectos educativos para construir criterios de acción que busquen promover incorporaciones genuinas de propuestas pedagógicas de valor, apropiadamente ajustadas al contexto socio histórico en el que se producen y a los fines educacionales que se persigan.

Los ejes curriculares de este curso, hacen énfasis en la auto enseñanza y sus contenidos se orientan a lo conceptual y contextual de la educación a distancia, virtual y presencial.

4.5.1. Contenidos del curso.

1. Marco Teórico. Planeación de proyectos educativos

- 1.1. ¿Qué es planificar?
- 1.2. ¿Qué es un proyecto educativo?
- 1.3. El propósito del proyecto educativo.
- 1.4. Diferencia entre plan, proyecto y programa.
- 1.5. Definición de proyecto.
- 1.6. Comenzar por organizar la mente.

2. Elaboración de proyectos

- 2.1. Denominación del proyecto.
- 2.2. Naturaleza del proyecto.
 - 2.2.1. Descripción del proyecto.
 - 2.2.2. Fundamentación o justificación.
 - 2.2.3. Marco institucional.
 - 2.2.4. Finalidad del proyecto.
 - 2.2.5. Objetivos.
 - 2.2.5.1. Objetivo principal.
 - 2.2.5.2. Objetivos específicos.
 - 2.2.6. Metas.

- 2.2.7. Beneficiarios.
- 2.2.8. Productos.
- 2.2.9. Localización.
- 2.3. Especificación operacional de las actividades y tareas.
- 2.4. Métodos y técnicas a utilizar.
- 2.5. Calendario de actividades.
- 2.6. Determinación de los recursos.
- 2.7. Cálculo de los costos.

3. Marco lógico en el diseño de proyectos.

- 3.1. Marco lógico.
- 3.2. Pasos del marco lógico.
- 3.3. Lógica horizontal.
- 3.4. Lógica vertical.

4. Marco estratégico para el diseño de los proyectos educativos

- 4.1. Identificación de proyectos.
 - 4.1.1. Priorización de proyectos.
- 4.2. Identificación participativa o análisis de involucrados.
- 4.3. Análisis de problemas.
- 4.4. Análisis de objetivos.

5. Ejecución de proyectos educativos institucionales.

- 5.1. ¿Por qué es importante la construcción participativa del PEI?
- 5.2. ¿Cómo queremos que sea nuestra institución educativa?
- 5.3. ¿Cuál es la realidad de nuestra institución educativa?
- 5.4. ¿Cómo planificamos el cambio en nuestra institución educativa?

6. Seguimiento y Evaluación de proyectos educativos

- 6.1. Evaluación de proyectos educativos
- 6.2. Tipos de evaluación.
- 6.3. Planificación para el seguimiento y evaluación.
- 6.4. Seguimiento y evaluación.
- 6.5. Informe de evaluación.
- 6.6. ¿Cómo monitoreamos y evaluamos?

1. Unidad: Marco Teórico. Planeación de proyectos educativos

Planificar es un intento por crear un futuro. Se planifica en todos los ámbitos de la vida, el hogar, el trabajo, el tiempo libre. Planificar es prever racionalmente las acciones a realizar en función de los recursos y los objetivos que se pudieran lograr para generar transformaciones.

Objetivos específicos

- Conocer y valorar la importancia de un proyecto educativo mediante el análisis del marco teórico, para solucionar los problemas en el proceso de enseñanza-aprendizaje,
- Comprender el propósito de la planeación de proyectos educativos para proporcionar oportunidades de mejorar en el aspecto personal y profesional.
- Conocer el proceso de planeación de un proyecto educativo.

Contenidos

1.1. ¿Qué es planificar?

Planificar es la acción consistente en utilizar un conjunto de procedimientos mediante los cuales se introduce una mayor racionalidad y organización en un conjunto de actividades y acciones articuladas entre sí que, previstas anticipadamente, tienen el propósito de alcanzar determinadas metas y objetivos mediante el uso eficiente de medios y recursos escasos o limitados. (Ander-Egg 2005)

1.2. ¿Qué es un proyecto educativo?

Es un espacio privilegiado que moviliza recursos concentrados para lograr objetivos específicos dentro de un tiempo determinado.

1.3. El propósito del proyecto educativo

Es experimentar innovaciones tanto en su conceptualización cuanto en su metodología, buscando generar nuevas iniciativas, conocimientos, metodologías o tecnologías que respondan mejor a las necesidades y potencialidades de la población participante.

1.4. Diferencia entre plan, proyecto y programa

Plan:

- Un plan engloba programas y proyectos

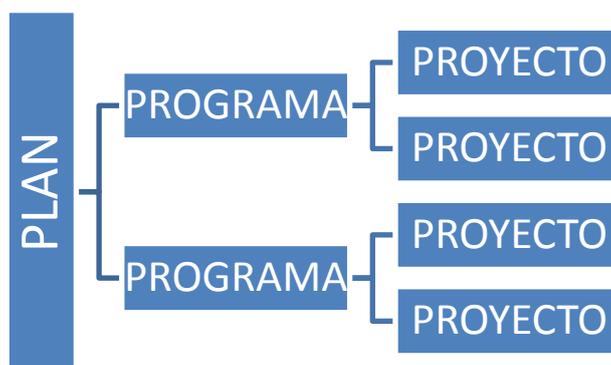
Proyecto:

- Proyecto es un documento en el que se planifican una serie de actividades de cualquier tipo con el fin de alcanzar determinados resultados y objetivos.
- Tiene un tiempo definido de existencia, es decir, no es permanente.

- Recibe financiamiento de un donante o con fondos de la institución
- Se consideran a los proyectos como experimentos sociales.

Programa:

- Programa trata de concretar las líneas generales contenidas en un plan. Un plan es un conjunto de programas.
- Conjunto organizado, coherente e integrado de actividades, servicios o procesos expresados en un conjunto de proyectos.
- Actividades establecidas con una duración indefinida o permanente.
- Deja poco espacio para innovaciones o experimentación.
- Son ejecutados por instituciones que tienen un presupuesto estable como los Ministerios de Estado.
- Se ejecutan en forma rutinaria, con metodologías de limitada eficacia y eficiencia.



Fuente: ANDER-EGG Ezequiel. AGUILAR María José, (2005) "Como elaborar un proyecto". Lumen/Hvmanitas.

1.5. Definición de proyecto

Se trata de la ordenación de un conjunto de actividades que, combinando recursos humanos, materiales, financieros y técnicos, se realizan con el propósito de conseguir un determinado objetivo o resultado (Ander-Egg 2005, pag.18).

- ✓ El proyecto es un conjunto de actividades y acciones que se deben emprender.
- ✓ No son actuaciones espontaneas, sino ordenadas y articuladas.
- ✓ Combinan la utilización de diferentes tipos de recursos.
- ✓ Se orientan a la consecución de un objetivo o resultado previamente fijado.
- ✓ Se realizan en un tiempo y espacio determinado.
- ✓ Se justifican por la existencia de una situación-problema que se quiere modificar.

1.6. Comenzar por organizar la mente

Si planificar es usar procedimientos para introducir organización y racionalidad a la acción con el propósito de alcanzar determinados objetivos y metas. Esto es válido en la vida cotidiana, acciones personales y aún más para la elaboración de planes, programas y proyectos mediante el uso de métodos y técnicas aplicables: entonces se debe empezar por organizar la mente y lo más aconsejable es comenzar por dar respuestas adecuadas a estas preguntas que de una manera fácil y clara permitirá comenzar a organizar y planificar un proyecto. A continuación se detalla las preguntas y la idea de cada una para dar respuesta a las interrogantes y que permita organizar la mente para trabajar en un proyecto.

Qué	se quiere hacer	Naturaleza del proyecto
Por qué	se quiere hacer	origen y fundamentación
Para qué	se quiere hacer	objetivos, propósitos
Cuánto	se quiere hacer	metas
Dónde	se quiere hacer	localización física
Cómo	se va hacer	actividades y tareas
Cuándo	se va hacer	cronograma
A quiénes	va dirigido	destinatarios
Quiénes	lo van hacer	recursos humanos
Con qué	se va hacer	recursos materiales y financieros

Fuente: ANDER-EGG Ezequiel. AGUILAR María José, (2005) "Como elaborar un proyecto". Lumen/Hvmanitas.

Es importante conocer la manera como se puede trabajar en la primera unidad, por lo tanto a continuación se detalla una tabla que pone de manifiesto los contenidos del marco teórico con la planeación de los proyectos educativos, mismos que señalan el número de horas a trabajar tanto a nivel individual como colectivo, donde se aplican actividades como sugieren los entrevistados en la tabla 18, 19 y 24.

Tabla 30: programación de actividades de la primera unidad

CONTENIDOS	ACTIVIDADES		
	No. Horas	Presenciales	A distancia Y virtual
Marco Teórico. Planeación de proyectos educativos	10H	Presentación de los temas a través de la lectura del primer capítulo del libro Cómo elaborar un proyecto de Ander-Egg	Discusión tipo foro sobre los temas, graficar los enfoques que influyen en la planeación de proyectos
<p>Actividad Individual:</p> <p>Tiempo: 07h10</p> <p>Evidencia: trabajo escrito</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elabore una tabla T donde compare programa y proyecto. • Piense en un proyecto que podría realizar en su lugar de trabajo y conteste las diez preguntas planteadas. • Realice un mentefacto con lo que significa planificar, elaborar y diseñar proyectos. • Selección de ideas principales • Elaboración de un ensayo sobre el tema en discusión. 		<p>Actividad Grupal:</p> <p>Tiempo: 02h50</p> <p>Evidencia: Guía de observación de expresión oral en su contenido</p> <p>Trabaje en grupos de tres para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Socializar y compartir criterios sobre la lectura • Reflexionar sobre los trabajos realizados para sacar conclusiones y después discutirlos en el foro. • Comentar y discutir ideas principales de los trabajos. • Analizar las preguntas y respuestas 	
<p>Como fuente de consulta para desarrollar esta unidad se tomó el libro de Cómo elaborar un proyecto de los autores Ezequiel Ander-Egg y María José Aguilar, de Lumen/Hvmanitas y Cómo elaborar un proyecto del cuaderno de orientación no. 17 de Asturgraf.</p> <p>Planeación de proyectos educativos. Obtenido de http://avicenna.uned.es/net-active/pdf/event/Taller3_UNAM.pdf</p>			

Fuente: Elaboración propia, en base al curso de formación dirigida a los docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

2. Unidad : Elaboración de proyectos

Muchas instituciones educativas necesitan aplicar un enfoque más efectivo en su planificación estratégica. Esto implica la elaboración de proyectos para beneficio propio y de los demás basados en marco contextual que permita realizarlo de forma fácil y efectiva para alcanzar los objetivos planificados con bases sólidas.

Contenidos

2.1. Denominación del proyecto.

Su objeto es identificar el proyecto e indicar el marco institucional desde el cual se realiza. Esta denominación se debe hacer de manera sintética mediante un título. Además, en la denominación se debe hacer referencia a la institución responsable o patrocinante.

No se debe confundir el título del proyecto con el enunciado de un problema. Una mala denominación puede conducir a una formulación imprecisa o muy amplia de objetivos, falta de concreción de las actividades, etc.

Ejemplo: “Proyecto del desayuno escolar de los estudiantes de la escuela X para mejorar el rendimiento escolar”

2.2. Naturaleza del proyecto.

En este punto hay que realizar una descripción más amplia del proyecto, definiendo y caracterizando la idea central de lo que se pretende realizar. Aquí se trata de ampliar los aspectos esenciales de la información que se proporciona en la denominación. En otras palabras, la naturaleza del proyecto es un conjunto de datos con diferentes cuestiones para descubrir y justificar el proyecto.

Ejemplo: Este proyecto consiste en la realización de un conjunto de actividades de:

- Información-orientación
- Prevención-formación

Está dirigido a los estudiantes de la escuela X afectados por una mala alimentación y bajo rendimiento escolar, y pretende contribuir con la buena alimentación y la mejora de rendimiento escolar realizado por los docentes, padres y madres de familia y nutricionistas del Centro de Salud.

2.2.1. Descripción del proyecto.

En este sentido, lo que se pretende es que la persona que desea conocer el proyecto pueda tener una idea exacta acerca de lo fundamental: tipo, clase, ámbito que abarca, contexto en el que se ubica desde el punto de vista de la organización, etc.

2.2.2. Fundamentación o justificación.

En la fundamentación del proyecto hay que presentar los criterios y las razones que justifican la realización del mismo, proyecto que debe cumplir dos requisitos:

- explicar la prioridad y urgencia del problema para el que se busca solución.
- Justificar por qué este proyecto es la propuesta de solución más adecuada y viable para resolver el problema.

2.2.3. Marco institucional.

Cuando el proyecto se formula en una organización o institución conviene dar una atención especial; es necesario indicar la naturaleza de la institución. También es conveniente incluir las políticas y prioridades de la organización. En este punto se debe informar de forma clara y profundamente acerca de la institución que será responsable fundamental de la planificación y ejecución del proyecto.

2.2.4. Finalidad del proyecto.

Cuando se trata de proyectos que se insertan dentro de programas o planes más amplios y tendientes a lograr el desarrollo de algunas áreas o sectores generales, conviene aclarar cuáles son los fines últimos que justifican la existencia del proyecto.

Para lograr el impacto que se espera lograr, se debe justificar debidamente el proyecto y sus objetivos, donde se pueda verificar cuantitativa y cualitativamente su marcha.

2.2.5. Objetivos

Trata de indicar el destino del proyecto o los efectos que se pretenden alcanzar con su realización. Conforman el elemento fundamental, ya que expresan los logros definidos que se busca alcanzar.

2.2.5.1. *Objetivo principal*

Llamado también objetivo general, es el propósito central del proyecto. A veces viene dado por los objetivos generales de un programa.

2.2.5.2. *Objetivos específicos*

Llamados también inmediatos o complementarios, son pasos que hay que dar para alcanzar o consolidar el objetivo general. En algunos casos puede tratarse de objetivos que se derivan de alcanzar el objetivo principal. No hay que confundir el fin con los medios para alcanzarlos.

2.2.6. Metas

Para que los objetivos adquieran un carácter operativo, hay que traducirlos en logros específicos, es decir, hay que indicar cuanto se quiere lograr con la realización del proyecto, dentro de un plazo determinado y en un ámbito delimitado. Las metas operacionalizan los objetivos, estableciendo cuánto, cuándo y dónde se realizarán, de modo que las actividades y acciones puedan ser claramente establecidas.

2.2.7. Beneficiarios

Se trata de identificar quiénes serán los beneficiarios inmediatos o los directamente favorecidos por la consecución de los objetivos y metas, y quiénes serán los beneficiarios indirectos, o sea, aquellos a quienes favorecerán los impactos del proyecto.

Ejemplo: “reforzar un servicio de desayuno escolar en una escuela X”, los beneficiarios directos son aquellos que constituyen los estudiantes y docentes. En cambio, los beneficiarios finales son las familias quienes se beneficiaran de la mejora del servicio en términos de impacto.

2.2.8. Productos

Los productos son el primer nivel de resultados a los que se llega por el hecho de haber realizado con éxitos las actividades; y además, son la condición previa para el logro de los objetivos y metas. Los productos que pueden obtenerse son de dos clases: resultados materiales (número de estudiantes con desnutrición recuperados), y servicios prestados (servicios alimenticios prestados). Los resultados deben ser de fácil comprobación y ordenados.

2.2.9. Localización

Consiste en determinar el emplazamiento o el área en donde se ubicará. Esta localización puede hacerse a un doble nivel:

- Macro-localización, esto es, la ubicación geográfica del proyecto, como puede ser una ciudad.
- Micro-localización, identificando dentro de un conjunto menor, como puede ser un barrio.

En definitiva, de lo que trata es este punto es de indicar el lugar en el que se realizará el proyecto y la zona de influencia del mismo.

2.3. Especificación operacional de las actividades y tareas

La ejecución de cualquier proyecto presupone la concreción de una serie de actividades e implica la realización de un conjunto de tareas concretas, es decir, cuáles son las actividades para alcanzar las metas y objetivos y con qué acciones se generarán los productos. En conclusión, hay que establecer un curso o trayectoria que permita fijar la dinámica del proyecto en función de las operaciones.

Meta	Producto	Actividades	Tareas	Técnicas

Fuente: ANDER-EGG Ezequiel. AGUILAR María José, (2005) "Como elaborar un proyecto". Lumen/Hvmanitas.

2.4. Métodos y técnicas a utilizar

En este apartado se especifica el instrumental metodológico y técnico que se utilizará para realizar las diferentes actividades. La selección de las técnicas y métodos facilitan, promueven y posibilitan la participación de la gente para el desarrollo del proyecto.

2.5. Calendario de actividades

Uno de los aspectos esenciales en la elaboración de un proyecto es la determinación de la duración de cada una de las actividades. Este aspecto se denomina calendarización. Además esto permite juzgar la factibilidad del proyecto y distribuir en el tiempo las distintas actividades.

2.6. Determinación de los recursos

Todo proyecto requiere para su realización una serie de recursos para obtener el producto y lograr el objetivo inmediato. Cuando se elabora un proyecto suelen distinguirse cuatro tipos de recursos:

Humanos: disponer de personas adecuadas y capacitadas para realizar las tareas.

Materiales: las herramientas, equipos, instrumentos, infraestructura física necesarias para llevar a cabo el proyecto.

Técnicos: son las alternativas de técnicas elegidas y las tecnologías a utilizar.

Financieros: sobre la base de los cálculos de ejecución, se realiza una estimación de los fondos.

2.7. Cálculo de los costos

La realización de un proyecto supone unos costos y la disponibilidad de fuentes de recursos, mismos que deben ser expresados en unidades monetarias que representan el costo-beneficio. Se debe tener claro la fuente y procedencia de los recursos que se dispondrán para evitar futuros problemas. Los costos se dividen en estos cuatro grupos principales:

- Costos directos: los que se relacionan directamente con la prestación del servicio.
- Costos indirectos: corresponden a los servicios complementarios.
- Costos fijos: son los costos que no sufren variación.
- Costos variables: llamados también costos de operación.

A continuación se detalla una tabla que establece los contenidos a trabajar, donde se asienta el número de horas a trabajar en forma presencial y a distancia o virtual, además de las correspondientes actividades de la unidad 2.

Tabla 31: programación de actividades de la segunda unidad

CONTENIDOS	ACTIVIDADES		
	No. Horas	Presenciales	A distancia Y virtual
Elaboración de proyectos	11H	Trabajo en grupos para leer el documento y elaborar una presentación de 10 minutos	Trabajo individual para comentar y trabajar sobre la elaboración de proyectos y los diferentes aspectos a tomar en cuenta. Crear un correo electrónico para enviar y recibir material referente al tema.
Actividad Individual: Tiempo: 08h10 Evidencia: trabajo escrito <ul style="list-style-type: none"> • Leer el documento y extraer los conceptos e ideas más importantes. • Crear ejemplos para cada uno de los ítems estudiados. • Realizar un ensayo sobre la importancia de elaborar proyectos que serán enviados al correo electrónico de la profesora. 		Actividad Grupal: Tiempo: 02h50 Evidencia: correo electrónico, proyecto <p>Trabaje en grupos de tres para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Discutir sobre las ideas extraídas del tema en discusión. • Trabajar en grupo para elaborar una presentación de 10 minutos. • Cree un proyecto basado en los temas presentados. Un ejemplo podría ser el bajo rendimiento escolar de los alumnos. 	
Como fuente de consulta para desarrollar esta unidad se tomó www.ceda.org.ec/.../779-guia-para-la-elaboracion-proyectos-productivos... de la Dirección de Coordinación y Fortalecimiento de Entidades Integrantes. Quito - 2007. GUÍA PARA LA ELABORACIÓN. DE PROYECTOS. PRODUCTIVOS Y . El libro de Cómo elaborar un proyecto de los autores Ezequiel Ander-Egg y María José Aguilar, de Lumen/Hvmanitas			

Fuente: Elaboración propia, en base al curso de formación dirigida a los docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

3. Unidad : Marco lógico en el diseño de proyectos

El marco lógico en el diseño de proyectos permite realizar de una manera clara y ordenada crear proyectos educativos capaces de facilitar la respuesta a los problemas que se presentan en el quehacer educativo. Marco lógico que tiene una serie de pasos para seguir, mismos que se detallan a continuación.

Objetivo General:

- Formular y presentar el marco lógico en el diseño de proyectos.

Objetivos específicos:

- Manejar los conceptos básicos en el diseño de proyectos educativos participativos.

- Aplicar de manera sencilla y clara los aspectos fundamentales para el diseño de proyectos educativos participativos.
- Proveer un proceso de paso a paso para generar un marco lógico de un proyecto.

Contenidos

3.1. Marco lógico

Un proyecto es un conjunto de actividades coherentes que se llevan a cabo para cumplir con un objetivo, utilizando recursos limitados, en un tiempo determinado.

El marco lógico usa un matriz de 4x4 para mostrar los componentes de un proyecto. Cada celda de la matriz contiene una información específica sobre el proyecto.

Las columnas de la matriz son:

- Resumen narrativo (RN)
- Indicadores objetivamente verificables (IOV)
- Medios de verificación (MV)
- Suposiciones importantes (SI)

Las filas de la matriz son:

- Objetivo general
- Resultados o productos
- Objetivo del proyecto
- Actividades

En esta tabla se establece como una manera fácil de elaborar el marco lógico al conocer de manera clara lo que se desea realizar. En los siguientes apartados se explica los contenidos.

	Resumen narrativo	Indicadores objet. Verif.	Medios de verificación	Suposic. Import.
Objetivo general				
Objetivo del proyecto				
Resultados				
Actividades				

Fuente: Guía para la Elaboración del Marco lógico de Jorge A. Saravia (2004).
www.minedu.gob.bo/files/Doss1_2_Elaboracin_Marco_Lgico.pdf

3.2. Pasos del marco lógico

Aquí se detalla algunos términos básicos para utilizar a lo largo del desarrollo de esta unidad.

- Defina el objetivo general: el objetivo es la razón por el cual el proyecto se lleva a cabo.
- Defina el objetivo del proyecto: el objetivo describe qué propone hacer el proyecto.
- Defina los resultados para lograr el objetivo del proyecto: los resultados o productos responden a qué va a lograr el proyecto.
- Defina los grupos de actividades para lograr los resultados: las actividades definen cómo se van a lograr los resultados.
- Verifique lógica vertical con la prueba “sí – entonces”: el principal concepto que soporta la estructura del Marco lógico es el de causa-efecto.
- Defina las suposiciones requeridas para cada nivel: son factores de incertidumbre entre cada nivel de objetivos.
- Defina indicadores objetivamente verificables para los resultados, el objetivo del proyecto y el objetivo general: los indicadores especifican cómo el logro de los objetivos será medido y verificado.
- Defina los medios de verificación para cada indicador: son métodos o instrumentos necesarios para desarrollar los indicadores para aplicar el monitoreo y evaluación de los objetivos.
- Verifique lógica horizontal para cada objetivo, resultado y actividad:

3.3. Lógica horizontal

El marco lógico con la lógica horizontal permite establecer las relaciones entre los objetivos del proyecto y los factores del entorno, siendo éstos por definición no controlables, de tal modo que se garantice una adecuada evaluación de la viabilidad del proyecto.

3.4. Lógica vertical

El marco lógico con la lógica vertical permite examinar los vínculos causales entre los distintos niveles de objetivos del proyecto.

En la tabla 32 se ha escrito la forma de trabajo junto con los contenidos, horas de trabajo y forma de hacerlo tomando en cuenta la unidad 3.

Tabla 32: programación de actividades de la tercera unidad

CONTENIDOS	ACTIVIDADES		
	No. Horas	Presenciales	A distancia Y virtual
Diseño de proyectos educativos participativos	13H	Discusión del marco lógico y presentación de trabajos escritos.	Diseño de un pre-proyecto y colaboración en línea entre los docentes y con la colaboración de la docente tutora
<p>Actividad Individual: Tiempo: 08h45 Evidencia: trabajo escrito</p> <ul style="list-style-type: none"> • Escriba cinco ejemplos de objetivos generales • Escriba diez ejemplos de objetivos de proyecto. • Utilice la página 11 del documento en estudio sobre las actividades. • Leer el Anexo 4 del libro de Cómo elaborar un proyecto de Ezequiel Ander-Egg y María José Aguilar (2005) para realizar una plenaria con los demás docentes. • Realice un resumen del marco lógico • Use la matriz del marco lógico y elabore un proyecto basado en un problema detectado en su vida profesional. 		<p>Actividad Grupal: Tiempo: 04h15 Evidencia: trabajo escrito</p> <p>Trabaje en grupos de cinco para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Use las matrices de las páginas 14 y 25 de este documento, y complete después de haber analizado en grupo sus notas. • Use la lista de chequeo de la página 30-32 para verificar los pasos seguidos. • Plenaria sobre el marco lógico • Observación de un video y el comentario en grupos de discusión http://www.youtube.com/watch?v=Mcf0JX9zhZc 	
<p>Como fuente de consulta para desarrollar esta unidad se tomó de la Guía para la Elaboración del Marco lógico de Jorge A. Saravia (2004). www.minedu.gob.bo/files/Doss1_2_Elaboracin_Marco_Lgico.pdf</p>			

Fuente: Elaboración propia, en base al curso de formación dirigida a los docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

4. Plan estratégico para el diseño de los proyectos educativos

El plan estratégico en el diseño de proyectos educativos permite según Arguion Gerard (1980) un proceso de gestión para visualizar, de manera integrada el futuro de la institución educativa, que se deriva de su filosofía, de su misión, de sus orientaciones, de sus objetivos, de sus metas, de sus programas así como de sus

estrategias a utilizar para asegurar su logro. Es decir, el plan estratégico trae múltiples beneficios que permite a todos los miembros de una comunidad educativa tener una visión clara de donde están y a donde deben ir.

Objetivo General:

- Usar el conocimiento adquirido en esta unidad para diseñar un proyecto que permita modernizar la institución y mejorar la formación de talentos humanos.

Objetivos específicos:

- Conocer términos básicos para el diseño de plan estratégico.
- Generar proyectos basados en el plan estratégico

Contenidos

4.1. Identificación de proyectos

Es importante en una institución educativa identificar los proyectos en un conjunto ordenado de antecedentes, estudios, conclusiones y propuestas que permitan juzgar la pertinencia o no de los mismos. Capítulo 5 del texto de Aranda (2007)

4.1.1. Priorización de proyectos

Se debe tomar en cuenta los siguientes factores para priorizar los proyectos: impacto, factibilidad económica, factibilidad técnica, tiempo, participación, correspondencia con la visión y la misión institucional, etc. Factores que en su momento serán de valor único para dar paso o no a un proyecto.

4.2. Identificación participativa o análisis de involucrados

Esta es una técnica que permite identificar a las personas que están directa o indirectamente involucrados en el problema de desarrollo específico que se intenta resolver para tomar en consideración sus intereses, su potencial y sus limitaciones.

Matriz de involucrados.

En el siguiente gráfico se realiza de manera clara y concreta la identificación de los involucrados. Gráfico que posibilita al lector aclarar las ideas para saber quiénes están involucrados.

Involucrados	Intereses	Problemas percibidos	Recursos y mandatos
Personas o instituciones	Con respecto a la solución del problema	Argumentación del problema	Recursos que se dispone Razón de ser del involucrado de acuerdo a su función.

Fuente: ARANDA, A. (2007). Planificación estratégica educativa. Abya-Yala.

4.3. Análisis de problemas

Es otra técnica para analizar la situación existente en relación a la problemática que perciben los involucrados. Identifica los problemas principales y las relaciones causa-efecto; además de las interrelaciones entre los problemas y las causas.

4.4. Análisis de objetivos

Técnica que describe la situación que podría existir después de solucionar los problemas. Entre los objetivos de menor a mayor grado, se identifican las relaciones medios-fines y se visualiza estas relaciones en un diagrama conocido como árbol de objetivos.

La siguiente tabla presenta el trabajo que se debe realizar en la unidad 4, que corresponde al número de horas de trabajo, actividades y forma de trabajo.

Tabla 33: programación de actividades de la cuarta unidad

CONTENIDOS	ACTIVIDADES		
	No. Horas	Presenciales	A distancia Y virtual
Marco estratégico para el diseño de los proyectos educativos	11H	Realizar trabajos tomados del documento en discusión.	Realizar un foro de discusión on line con el uso de la plataforma moodle sobre las técnicas usadas en esta unidad.
Actividad Individual: Tiempo: 07h10 Evidencia: trabajo escrito <ul style="list-style-type: none"> Realizar un folleto con las principales definiciones tomadas del capítulo 1 del libro de Planificación estratégica de Aranda (2007) Crear un diagrama de los pasos en el análisis de problemas y análisis de alternativas usando el capítulo 5 del libro de Arana. Elabore un árbol de problemas sobre los alumnos con discapacidades físicas que tengan en su grado o institución. Use el árbol de objetivos para rever la situación en el árbol de problemas. 		Actividad Grupal: Tiempo: 03h50 Evidencia: Guía de observación de expresión oral en su contenido, trabajo escrito <p>Trabaje en grupos de tres para:</p> <ul style="list-style-type: none"> Elaborar el análisis de involucrados mediante la matriz del libro de Arana de la unidad 5. Elabore un árbol de problemas sobre la falta de capacitación de los docentes. Foro de discusión en línea 	
Como fuente de consulta para desarrollar esta unidad se tomó el libro de Planificación estratégica educativa de Aranda (2007).			

Fuente: Elaboración propia, en base al curso de formación dirigida a los docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

5. Unidad: Ejecución de proyectos educativos institucionales

En los últimos años la educación en el Ecuador ha dado un giro de 360° grados debido a los nuevos modelos de gestión, la actualización del currículo de Educación General Básica y Bachillerato General Unificado, etc. lo que ha generado que tanto las instituciones educativas como los mismos docentes busquen nuevas formas de mejorar su quehacer diario donde los proyectos educativos institucionales funcionan como instrumentos de gestión para la planificación estratégica institucional.

Objetivo General:

- Adquirir conocimientos sobre la elaboración de proyectos educativos institucionales.

Objetivos Específicos:

- Promover actividades para desarrollar proyectos educativos que conlleven a la excelencia educativa.
- Explorar nuevas iniciativas para desarrollar proyectos educativos institucionales.

Contenidos

5.1. Por qué es importante la construcción participativa del PEI?

La construcción participativa del PEI es importante porque bajo el nuevo contexto legal, la educación requiere cambios que pongan en marcha a las instituciones educativas en una manera activa con base en la construcción socialmente compartida y difundida.

Al comprender la importancia del PEI se debe tomar en consideración las características en el proceso de construcción comenzando con la sensibilización, la conformación de un equipo gestor, el establecimiento de acuerdos y la organización de un plan de trabajo para alcanzar las metas propuestas.

5.2. ¿Cómo queremos que sea nuestra institución educativa?

Toda institución tiene una misión y una visión que a través de su vida educativa intentan alcanzar de manera satisfactoria; sin embargo, la identidad institucional necesita realizar la diferenciación y posicionamiento para llegar a ser el referente ante una comunidad. En este proceso se necesita abrir el camino para crear la identidad institucional que se anhela lograr.

5.3. ¿Cuál es la realidad de nuestra institución educativa?

Toda institución educativa debe iniciar con una autoevaluación institucional para diagnosticar la realidad de la comunidad educativa, donde a través de un informe se pueda tomar las decisiones necesarias mediante condiciones de proponer estrategias de cambio.

5.4. ¿Cómo planificamos el cambio en nuestra institución educativa?

En esta etapa la institución debe conocer claramente su realidad, con sus fortalezas y debilidades. Fortalezas que le permitan continuar con el cambio, y debilidades que sean el inicio para crear un plan de mejoras que permitan planificar un cambio mediante una serie de pasos a seguir como lo define la guía metodológica para la construcción participativa del proyecto educativo institucional.

Los contenidos, horas de trabajo y forma se manifiesta en esta tabla que detalla la unidad 5.

Tabla 34: programación de actividades de la quinta unidad

CONTENIDOS	ACTIVIDADES		
	No. Horas	Presenciales	A distancia Y virtual
Ejecución de proyectos educativos	17H	Presentación de un video y discusión Trabajo grupal	Preparación de un proyecto con las ideas del video en línea,.
Actividad Individual: Tiempo: 13h10 Evidencia: trabajo escrito, autoevaluación y el plan de mejoras <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en casa con el video tomado http://www.youtube.com/watch?v=yGWbEfe-2Fw para extraer las ideas principales • Use la matriz de la guía en la página 39 para organizar un plan de mejora después de haber realizado la autoevaluación institucional. 		Actividad Grupal: Tiempo: 03h50 Evidencia: proyecto educativo y el informe <p>Trabaje en grupos de tres para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Use el proyecto educativo institucional de su lugar de trabajo y mediante un trabajo consciente analice y realice un informe detallado mediante una rúbrica donde conste la propuesta para organizar el documento del PEI de la página 43 de la guía metodológica para la construcción participativa del PEI. 	
Como fuente de consulta para desarrollar esta unidad se tomó la Guía metodológica para la construcción participativa del proyecto educativo institucional del Ministerio de Educación.			

Fuente: Elaboración propia, en base al curso de formación dirigida a los docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

6. Unidad: Seguimiento y Evaluación de proyectos educativos

El seguimiento y evaluación de los proyectos educativos es un aspecto fundamental que permite determinar el avance de las actividades y tomar las medidas necesarias para resolver los inconvenientes, haciendo ajustes a los objetivos y actividades.

Objetivo General:

- Promover acciones para el seguimiento y evaluación de los proyectos educativos.

Objetivos Específicos:

- Adquirir conocimientos para el correcto seguimiento y evaluación de los proyectos educativos.
- Proporcionar matrices para el seguimiento y evaluación de los proyectos.

Contenidos

6.1. Evaluación de proyectos educativos

En el seguimiento y evaluación es importante para el establecimiento de las líneas que se han determinado en el proyecto y por lo tanto se debe realizar las siguientes actividades:

- Decidir qué se debe monitorear y evaluar
- Elegir los indicadores a utilizarse
- Organizar la recolección de información
- Analizar e interpretar los datos
- Utilizar la información

Además se debe tomar en cuenta: el progreso de cada actividad, la efectividad en alcanzar los objetivos, la concordancia con las prioridades establecidas, el modo de funcionamiento de los responsables, la evolución del proyecto en general, etc.

6.2. Tipos de evaluación

En la evaluación se debe considerar la eficacia, la efectividad e impacto del proyecto, mismo que se puede llevar de diferentes maneras: autoevaluación, evaluación participativa, evaluación participativa rápida, evaluación externa y evaluación interactiva.

6.3. Planificación para el seguimiento y evaluación

El seguimiento y la evaluación deben formar parte del proceso de planificación donde se establezca indicadores claros que permitan conocer lo que queremos saber, los diferentes tipos de información, cómo obtendremos la información y quién debe implicarse.

6.4. Seguimiento y evaluación

En el documento en estudio está diseñado el seguimiento de los proyectos con cinco pasos detallados que se debe tomar en cuenta para realizar esta labor correctamente. En cuanto a la evaluación se describe los siguientes detalles a tomar en cuenta: propósito, preguntas claves y metodología.

6.5. Informe de evaluación

En este apartado se presenta un esbozo para la presentación de un informe de evaluación que contiene ocho partes y el tratamiento respectivo para rever las situaciones presentadas frente a los objetivos propuestos.

6.6. ¿Cómo monitoreamos y evaluamos?

El monitoreo de la ejecución del PEI es una oportunidad para evaluar los logros de los objetivos propuestos. La evaluación es un proceso que permite realizar la rendición de cuentas de lo que se está haciendo para alcanzar esa meta. De acuerdo con el tamaño de la institución se puede conformar un equipo responsable de llevar a cabo la tarea de monitorear y evaluar el proyecto educativo institucional. Guía metodológica para la construcción participativa del PEI.

El seguimiento y evaluación de los proyectos es tan importante como los pasos ha seguir, por lo tanto, en la tabla 35 se detalla las actividades a seguir para adquirir los conocimientos que conllevan a trabajar de mejor manera.

Tabla 35: programación de actividades de la sexta unidad

CONTENIDOS	No. Horas	ACTIVIDADES	
		Presenciales	A distancia Y virtual
Seguimiento y Evaluación de proyectos educativos	18H	Elaborar un esquema de seguimiento y evaluación de proyectos.	Elaborar un proyecto educativo basado en propios intereses bajo todos los parámetros estudiados.
Actividad Individual: Tiempo: 13h45 Evidencia: trabajo escrito <ul style="list-style-type: none"> • Lectura y análisis del texto • Ventajas y desventajas de las evaluaciones internas y externas en un organizador gráfico. • Diseño de indicadores para evaluar su proyecto individual y grupal. • Complete la matriz de los diferentes enfoques de evaluación • Escriba 10 indicadores del desarrollo educativo • Retome su proyecto para detallarlo de manera científica bajo los parámetros estudiados. 		Actividad Grupal: Tiempo: 04h15 Evidencia: rúbrica de seguimiento y evaluación, informe de los proyectos. <p>Trabaje en grupos de tres para:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseñar un sistema de seguimiento y evaluación de uno de los proyectos de los grupos de trabajo. • Socializar los puntos fuertes y débiles durante el seguimiento y la evaluación. 	
Como fuente de consulta para desarrollar esta unidad se tomó www.civicus.org/new/media/Seguimiento%20y%20evaluacion.pdf			

Fuente: Elaboración propia, en base al curso de formación dirigida a los docentes del Colegio Técnico "Fausto Molina".

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

- Licenciada Martha Magdalena Guamán Luna
- ✚ Egresada de la maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo de la Universidad Técnica Particular de Loja.
 - ✚ Diplomado en Pedagogía Innovadora de la Universidad Técnica Particular de Loja.
 - ✚ Licenciada en Lengua y Literatura Inglesa de la Universidad de Cuenca
 - Experiencia de doce años en la docencia en escuelas y colegios públicos y particulares de la ciudad de Cuenca.
 - Ocho años de experiencia en el SECAP

- Cursos de capacitación dentro y fuera del país.

4.5.3. Metodología.

Este curso consta de tres fases, una presencial, una a distancia y una virtual. La fase presencial consiste en la exposición de contenidos y presentación de tres proyectos educativos donde se permita el análisis y la discusión dirigida de los temas.

Las presentaciones se realizan en forma de foro o conferencia para explicar sobre el curso, los objetivos, los beneficios, la metodología y la evaluación; el paso siguiente es realizar trabajo en equipo para analizar, evaluar, investigar y exponer ideas y conclusiones sobre el tema con el uso de la tecnología como puede ser un blog o power point. En lo que respecta al primer módulo, los docentes tienen un trabajo netamente teórico para involucrarse de manera directa con el tema en estudio.

La fase virtual se lleva a cabo después de las exposiciones, a través de un foro de discusión que de manera sincrónica y/o asíncrona permita el intercambio de ideas entre los participantes, discusiones grupales, la resolución de dudas y elaboración de proyectos educativos que surjan o aparezcan con posteridad de acuerdo a las necesidades personales o institucionales como son: PEI, gestión de riesgos, clases complementarias, estudiantes con capacidades especiales en el aula, trabajo colaborativo, etc.

La fase a distancia conlleva un trabajo autónomo, con el trabajo de fortalecimientos de los conocimientos, investigación y realización de trabajos guiados con aspectos teóricos y prácticos.

4.5.4. Evaluación.

- Pre-formación: se produce durante el desarrollo del curso y permite comprobar previamente la adecuación, el alcance y la cobertura del programa del curso de formación. Este proceso, además, permite evaluar los defectos de la formación y adopción de medidas correctivas
- Proceso: se produce mientras el curso de formación este en marcha, esta evaluación permite realizar adaptaciones durante el curso a medida que se identifiquen las necesidades, donde una evaluación formal requiere de respuestas al final de cada sesión.

- Presentación de cuatro proyectos educativos que se realizan en grupo; es decir uno por mes.
- Terminal: se produce tras la terminación del curso de formación. Esta evaluación admite a los instructores y los participantes valorar en qué medida se cumplen los objetivos del curso y donde se necesitan ajustes futuros.
- Evaluación final del curso por parte de los participantes a través de un cuestionario.
- Seguimiento: se realiza después del curso de formación y se usa para comprobar la eficacia de la formación después de algún tiempo transcurrido (dos meses) lo que permite a los docentes tener la oportunidad de aportar información sobre las temáticas del curso y aspectos que se podrían mejorar. Esta evaluación se la realiza con cuatro criterios: reacción, aprendizaje, comportamiento y resultado

La reacción mide si a los asistentes les ha gustado el programa en cuanto a contenido, métodos, duración, instructores, instalaciones y organización. El aprendizaje medirá las habilidades y los conocimientos que los asistentes han podido obtener durante la formación. El comportamiento se relaciona con el grado en que los asistentes han podido aplicar sus conocimientos a situaciones reales. Los resultados se refieren al impacto tangible del programa de formación sobre los individuos, su entorno de trabajo o la organización en conjunto.

4.6. Duración del curso

Durante las dos últimas semanas del mes de febrero se lleva a cabo una sensibilización y aprobación del curso por parte de docentes y autoridades. Las clases están diseñadas para cuatro meses con una duración de 80 horas, de una vez por semana (jueves) de 13h50 a 15h15 para aprovechar la gestión individual de los docentes en el artículo 41 del reglamento de la LOEI que corresponde al uso de no más del 65% de horas destinadas a la labor educativa fuera de clase donde uno de los derechos es asistir a cursos de formación e investigación. (60 horas a distancia y 20 presencial).

6.7. Cronograma de actividades a desarrollarse

Nº	ACTIVIDADES 2014	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio
	ACTIVIDADES PRELIMINARES						
1	Aprobación del curso						
2	Sensibilización a los docentes						
	CURSO DE FORMACIÓN						
1	Marco Teórico. Planeación de proyectos educativos						
2	Elaboración de proyectos						
3	Marco lógico en el diseño proyectos						
4	Plan estratégico para el diseño de los proyectos educativos						
5	Ejecución de proyectos educativos						
6	Seguimiento y Evaluación de proyectos educativos						

4.8. Costos del curso

Los costos que generarán este curso son los siguientes:

Conexión a internet \$ 20 (hogar) sin costo en la institución

Manual \$30

Impresiones \$10

Bibliografía \$80

Los costos serán financiados netamente por los mismos docentes quienes tendrán su propio material para trabajar en casa, la institución o el lugar de su preferencia.

4.9. Certificación

La asistencia deberá ser de un 90% para aprobar el curso

Entrega de cuatro proyectos educativos en digital e impreso.

El colegio Fausto Molina emitirá un certificado inherente a la aprobación del curso.

4.10. Bibliografía

Ander-Egg E., Aguilar M. J. (2005). *Como elaborar un proyecto*. Buenos Aires : Lumen/Hvmanitas.

Aranda A. (2007). *Planificación Estratégica Educativa*. Quito: Abya-Yala

Calleja J.L. (s.f.). *Diseño de proyectos*. Obtenido de <http://www.slideshare.net/ruizcalleja/jos-ruiz-calleja-metodologa-diseo-proyectos-educativos-extraescolares-1454602>

CISE. (2008). *Diseño de proyectos educativos*. Obtenido de <http://www.scribd.com/doc/10745976/Diseno-de-Proyectos-Educativos-Participativos-CISE>

Corporación de Estudios y Publicaciones, 2008, *Legislación Educativa*, tomo I, Quito-Ecuador. Talleres de la Corporación de Estudios y Publicaciones.

Educación, M. d. (2013). Guía Metodológica para la construcción participativa del Proyecto Educativo Institucional. *Instrumentos de Gestión para directivos*. Quito, Ecuador: Mantis Comunicación .

Martínez Sánchez, Francisco y Prendes Espinosa, Ma. Paz (coordinadores), 2007, *Nuevas Tecnologías y Educación*, Madrid, España: Pearson Education, S.A.

Méndez P. (2009). *Diseño y desarrollo de programas educativos*. Obtenido de <http://www.pedromendez.net/PDFs/Dise%C3%B1o%20y%20Desarrollo%20de%20Programas%20de%20EAD.pdf>

Ministerio de Educación. (15 de 02 de 2013). *Estándares de Desempeño*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/category/estandares-i/>

Ministerio de Educación. (s.f.). *Información general*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec>

Ministerio de Educación. (02 de 05 de 2013). *Jornada Laboral docente*. Obtenido de http://www.educacionzona4.gob.ec/_descargas/Oficios_Circular%2011-

%202013.pdf

Ministerio de Educación. (31 de 03 de 2011). *LOEI*. Obtenido de
<http://www.slideshare.net/alumnobillgates/reglamento-loei-ecuador>

Rafael. (02 de 11 de 2007). *Modelos de Aprendizaje y las nuevas tecnologías*.
Obtenido de
<http://entornosvirtuales-rafael.blogspot.com/2007/11/entornos-virtuales-de-l-aprendizaje.html>

UNAM. (2007). *Planeación de proyectos educativos*. Obtenido de
http://avicenna.uned.es/net-active/pdf/event/Taller3_UNAM.pdf

Universidad del Norte (2013). *Aprendizaje Colaborativo*. Obtenido de
http://.uninorte.edu.co/congresog10/conf/08_El_Aprendizaje_Colaborativo_a_traves_de_la_red.pdf

CONCLUSIONES

- El análisis de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Fausto Molina” de la provincia del Azuay, en el período académico 2012-2013 dio como resultado principal que el 6% (nunca) y el 12% (casi nunca) de los docentes tienen un bajo porcentaje en el análisis de la organización y el 5% (casi nunca) y 9% (a veces) en la tarea educativa en lo relacionado principalmente con los proyectos educativos.
- El diagnóstico y la evaluación de las necesidades formativas de los docentes de este colegio dirigidos por los fundamentos teóricos permiten concluir que se necesita un curso de formación para los docentes de bachillerato en lo relacionado con los proyectos educativos porque de acuerdo a las respuestas en la tabla 30 del análisis organizacional, pregunta 14, el 11% (nunca) el 11% (casi nunca) y el 11% (a veces) declaran su poca experiencia en la planeación, ejecución y seguimiento de proyectos. Además en la tabla 33 de la tarea educativa en las preguntas 19, 27y 36 con respecto a los proyectos hay un promedio de 1,5 docentes que casi no conocen este tema, lo que impediría o retrasaría alcanzar los objetivos propuestos de la Educación Ecuatoriana que es la calidad y calidez para el Buen Vivir.
- En cuanto a la persona en el contexto formativo, el colegio cuenta con tres docentes con maestría, uno con Ph.D. y nueve con una titulación de tercer nivel lo que indica que los profesores son conscientes de sus necesidades formativas, sin embargo en la media obtenida en el análisis de la persona todavía existe un 4% con la respuesta de casi nunca que deben formarse y/o capacitarse para alcanzar los estándares de calidad.
- En lo relacionado a la organización y la formación existe una gran deuda por parte de las autoridades y la misma institución que no han propiciado cursos de acuerdo a las respuestas obtenidas. Existe un 6% de docentes que desconocen lo relacionado con el análisis organizacional lo que impide a este grupo alcanzar los estándares requeridos por las nuevas políticas del Ministerio de Educación.
- Falta un curso de formación para los docentes de este colegio que se relacione con el diseño y evaluación de proyectos educativos. Cabe recalcar, que se debe realizar el curso de manera presencial y virtual por la falta de tiempo y de compartir con otros docentes y formadores capacitados para responder sus preguntas de manera síncrona y asíncrona, debido a los altos costos, pero además cabe mencionar el interés de los docentes por formarse con títulos de cuarto nivel; es decir los docentes están dispuestos a capacitarse y ser parte del cambio.

RECOMENDACIONES

- ✓ Utilizar el análisis de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico “Fausto Molina” de la provincia del Azuay, cantón Cuenca, parroquia el Carmen de Tarqui en el período académico 2012-2013 para elevar el porcentaje de los docentes que demostraron su falta de conocimiento en cuanto al análisis de la organización y la tarea educativa y de manera principal con los proyectos educativos.
- ✓ Trabajar con el diagnóstico y la evaluación de las necesidades formativas de los docentes de este colegio en base a los fundamentos teóricos que permitan elaborar un plan de mejoras, y que las encuestas sirvan para elaborar similares estudios en otros colegios y no solo los técnicos porque la educación es un pilar fundamental para construir un Buen Vivir.
- ✓ En cuanto a la persona en el contexto formativo, se recomienda crear un círculo de estudio que permita diseñar cursos de formación y capacitación con los docentes mejor capacitados (maestría y PhD) de la institución para gestionar el conocimiento dentro de las horas complementarias.
- ✓ En lo relacionado a la organización y la formación, se debe capacitar a los directivos sobre la organización, la tarea educativa y la importante labor de fomentar cursos para la formación y capacitación de los docentes; ya sea con los mismos profesionales que laboran en ese lugar o solicitando a instituciones como las universidades lo que crearía un clima laboral confiable y seguro que permite que los obstáculos para capacitarse desaparezcan.
- ✓ Elaborar un curso de formación docente sobre diseño y evaluación de proyectos educativos que permita satisfacer las necesidades de la formación personal, organizacional y de la tarea educativa. Además cabe recalcar, que se debe realizar el curso de manera presencial y virtual por la falta de tiempo y por la oportunidad de compartir con otros docentes y formadores capacitados para responder sus preguntas de manera síncrona y asíncrona, tomando en consideración que el 83,33% de docentes piensan que es importante capacitarse de acuerdo a los requerimientos de la modernidad como son el uso de las tecnologías.

. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar S., y. Quintanar B.. (2002). *El curriculum como espacio para la formación pedagógica y didáctica de los docentes*. Madrid: Ed. Alianza
- Balance de la dependencia. (01 de 2011). *Modalidades de formación*. Obtenido de http://www.balancedeladependencia.com/Modalidades-de-formación_a1170html
- Camiloni, A. (1990). *Saber Didáctico*. Buenos Aires: Paidós.
- Definición de (s.f.). *Definición de*. Obtenido de <http://www.definicion.de/necesidad/#ixzz2Lx1HmZmd>
- Dell'ordine L.L. (1997). *La capacitación docente*. Obtenida de <http://www.capitannemo.com.ar/la%20capacitacion%20docente.htm>
- Desconocido. (s.f.). *Formación continua*. Obtenida de http://www.minsa.gob.pe/ogdn/cd1/pdf/ECS_03/doc53-f.pdf
- Desconocido. (s.f.). *formación técnica*. Obtenido de www.uhu.es/publicaciones/ojs/index.php/xxi/article/.../650/1009
- Díaz-Barriga A., (2002). *Aportaciones de las perspectivas constructivistas y reflexivas en la formación docente en el bachillerato*. Perfiles Educativos, Vol. XXIV, Nº. 97-98. México: CESU
- Dominguez Sanchez, Mario (2003). *Las tecnologías de la Información y la Comunicación*. Obtenida de <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/nomadas/8/mdominguez.htm>
- Eduteka. (01 de 03 de 2008). *Formación profesional docente*. Obtenido de <http://www.eduteka.org/modulos/11/342/1044/1>
- El diario. (24 de 05 de 2012). *formación del docente*. Obtenido de <http://eldiario.com.ec/noticias-manabi-ecuador/230649-formacion-del-docente/>
- Gestiopolis. (01 de 07 de 2008). *Métodos y técnicas de investigación*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/economia/metodos-y-tecnicas-de-investigacion.htm>

- Goldstein, I.L. (1991) *Entrenamiento en organizaciones*. New York: Brooks Cole. Pacific Grove.
- Huguet, T.C. (1999). *El asesoramiento psicopedagógico y la colaboración entre la familia y el centro educativo*. Madrid: Ed. Alianza
- Jaramillo, F.A. (2012). *Proyectos de Investigación I*. Loja-Ecuador: Ediloja.
- Jaramillo, F.A. (2013). *Proyectos de Investigación II*. Loja-Ecuador: Ediloja.
- McGehee y Thayer. (1961). *Training in Business and Industry*. New York: Wiley
- McMillan J. y Schumacher (2011). *Investigación Educativa*. 5ª ed. Madrid: Pearson Education.
- Ministerio de Educación. (s.f.). *Bachillerato General Unificado*. Obtenido de <http://www.educacion.gob.ec/bachillerato-general-unificado-bgu.html>
- Ministerio de Educación. (s.f.). *Función docente*. Obtenido de <http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/article-80258.html>
- Ministerio de Educación. (s.f.). *Guía metodológica para la construcción participativa del PEI*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/guia-metodologica-para-la-construccion-participativa-del-proyecto-educativo-institucional/>
- Ministerio de Educación (s.f.). *Jubilación de docentes*. Obtenido de <http://www.educacion.gob.ec/index.php/informacion-para-docentes-y-directivos/lubilacion-servidores-publicos-p>
- Ministerio de Educación. (01 del 02 de2013). *PEI*. Obtenido de http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/Guia_PEI_010213.pdf
- OEI. (s.f.). *La formación docente*. Obtenido de <http://www.campus-oei.org/cathistoria/Modul.pdf>
- Pavié A. (2011). *Formación docente*. Obtenido de http://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1301587967.pdf

- Pérez- Campanero M.P. (2000). *Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativa*. Madrid: Ed: Narcea
- Pérez, J. C. (2009), *Formación de docentes para la construcción de saberes sociales*. Madrid: Ed: Narcea
- Pozo, Juan Ignacio y otros (2006). *Nuevas formas de pensar la enseñanza y el aprendizaje. Las concepciones de profesores y alumnos*. Barcelona: Graó.
- Revista Iberoamericana de educación (septiembre de 2009). *necesidades formativas* .
Obtenido de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=913566>
- Reyes Santana M., (s.f.). *El diagnóstico de necesidades de formación*. Obtenido de http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/_private/diagnostico_necesidades.pdf
- Rodrigo, M.J. y Palacios, J. (2001) *Conceptos y dimensiones en el análisis evolutivo-educativo de la familia*. Madrid: Ed. Alianza.
- Secretaría de Educación Pública de Chile (s.f.). *Formación Docente*. Obtenido de http://ses2.sep.gob.mx/dg/dgespe/cuader/cuad8/3drfd_cd8.htm
- Tardif, M. (2004). *Los saberes del docente y su desarrollo profesional*. Obtenido de <http://books.google.com.ec/books?id=QPGH2HxtfFEC&pg=PA182&lpg=PA182&dq=la+enseñanza+y+su+profesionalización&source=bl&ots>
- Udla. (s.f.). *Formación y capacitación de docentes*. Obtenido de <http://www.udla.edu.ec/informacion-para/docentes/formacion-integral/capacitación-docente.aspx>
- Universidad de Meryland. (2002). *Desarrollo de un curso de formación*. Obtenido de ucanr.edu/sites/GAP/newsletters/Desarrollo_de_un_Curso41399.pdf
- UTPL. (s.f). *Proyectos de investigación II*. Obtenido de rsa.utlp.edu.ec/eva/
- Veciana, José María. (2002). *Función Directiva*. México: Alfaomega, Universidad Autónoma de Barcelona.

ANEXOS

Anexo 1: cuestionario de necesidades de formación de los docentes de bachillerato.

Anexo 2: Petición de autorización al rector de la institución educativa

Anexo 3: e-mail con la información de la institución

Anexo 4: e-mail con la confirmación de la información receptada

Anexo 5: e-mail de la tabulación de información

Anexo 6: fotos del Colegio Técnico “Fausto Molina”

ANEXO 1:

Proyecto de Investigación I

Anexo 7: CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del investigado: _____

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

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

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

1. DATOS INSTITUCIONALES

1.1. Nombre de la Institución educativa investigada, donde usted labora: _____

1.2. Provincia: _____ Ciudad: _____

1.3. Tipo de institución:	Fiscal	1	Fiscomisional	2	Municipal	3	Particular	4
---------------------------	--------	---	---------------	---	-----------	---	------------	---

1.4. Tipo de bachillerato que ofrece: _____

Bachillerato en ciencias	5	Bachillerato técnico	6
--------------------------	---	----------------------	---

1.4.1 Si el bachillerato que la Institución educativa investigada ofrece, es técnico, a qué figura profesional atiende:

Bachilleratos Técnicos Agropecuarios									
a. Producción agropecuaria	1	b. Transformados y elaborados lácteos	2	c. Transformados y elaborados cárnicos	3	d. Conserjería	4		
e. Otra, especifique cuál: _____									
Bachilleratos Técnicos Industriales:									
f. Aplicación de proyectos de construcción	6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas	7	h. Electrónica de consumo	8	i. Industria de la confección	9		
j. Mecanizado y construcciones metálicas	10	k. Chapistería (latonería) y pintura	11	l. Electromecánica automotriz	12	m. Climatización	13		
n. Fabricación y montaje de muebles	14	o. Mecatrónica		15	p. Cerámica	16	q. Mecánica de aviación		
r. Calzado y marroquinería	18	s. Otra, especifique cuál: _____							
Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios									
t. Comercialización y ventas	20	u. Alojamiento	21	v. Comercio exterior	22	w. Contabilidad	23		
x. Administ. de sistemas	24	y. Restaurante y bar	25	z. Agencia de viajes	26	aa. Cocina	27		
bb. Información y comercialización turística	28	cc. Aplicaciones informáticas	29	dd. Organización y gestión de la secretaría				30	
ee. Otra, especifique cuál: _____									
Bachilleratos Técnicos Polivalentes									
ff. Contabilidad y administración				31	gg. Industrial		32	hh. Informática	33
ii. Otra, especifique cuál: _____									
Bachilleratos Artísticos									
jj. Escultura y arte gráfico	34	kk. Pintura y cerámica	35	ll. Música	36	mm. Diseño gráfico	37		
nn. Otra, especifique cuál: _____									

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

ANEXO 7: CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN DE DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA"

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

3. FORMACIÓN DOCENTE

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

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

3.2. Su titulación en pregrado, tiene relación con:

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

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

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

3.4 Le resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener la titulación de cuarto nivel: SI 1 NO 2

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

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

4. CURSOS Y CAPACITACIONES

4.1. En cuanto a los últimos cursos realizados:

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

4.2. Usted ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años: SI 1 NO 2

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

4.3. Para usted, es importante seguirse capacitando en temas educativos: SI 1 NO 2

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

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

4.4.1. Si prefiere cursos "presenciales" o "semipresenciales", en qué horarios le gustaría recibir la capacitación: De lunes a viernes 1 Fines de semana 2

4.5. En qué temáticas le gustaría capacitarse (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/capitaciones (señale las alternativas de su preferencia)

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

4.8. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capitaciones: (señale una o más alternativas)

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

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

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

(Marque una alternativa)

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

FAJ/2012-11-16/57Pág

Proyecto de Investigación I

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

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

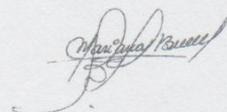
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del papel imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

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

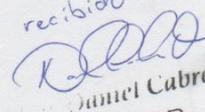
Con la seguridad de que el presente pedido sea atendido favorablemente, de usted me suscribo no sin antes expresarle mi gratitud y consideración impercederas.

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA



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



recibido

Mgs. Daniel Cabrera
RECTOR
5/12/12

ANEXO 3

información del proyecto

Para ver mensajes relacionados con este, [agrupar mensajes por conversación](#).

- Maggie Guamán Luna
Para necesidadesformativas2012@gmail.com

Maestrante: Martha Magdalena Guamán Luna
Institución Educativa: Colegio Técnico "Fausto Molina"
Rector: Ing. Daniel Ignacio Cabrera Tapia
Teléfono Institucional o fax: 2878-143 2878-583 2360052
Dirección de la Institución Educativa: Parroquia el Carmen de Tarqui
Provincia: Azuay
Cantón: Cuenca
Parroquia: El Carmen de Tarqui (parroquia rural)
Número total de docentes de bachillerato: 18 profesores
correo electrónico: cfmrectorado@hotmail.com

ANEXO 4

Re: información del proyecto

Para ver mensajes relacionados con este, [agrupar mensajes por conversación](#).

- necesidadesformativas2012 [Agregar a contactos](#)
Para Maggie Guamán Luna

Buenos días
Maggie

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

Saludos cordiales,

Equipo de planificación

Investigaciones - educación

Universidad Técnica Particular de Loja

ANEXO 5

Re: tabulación de información

Para ver mensajes relacionados con este, [agrupar mensajes por conversación](#).

▣ necesidadesformativas2012 [Agregar a contactos](#)
Para Maggie Guamán Luna

Buenos días
Maggie

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

Saludos cordiales,

Equipo de planificación
Investigaciones - educación
Universidad Técnica Particular de Loja

ANEXO 6



Entrada al Colegio "Fausto Molina".



Conjunto de alumnos del colegio en el patio central durante la salida.



Exteriores del colegio, la edificación de la parte posterior es el área administrativa.