



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad
Educativa Bilingüe “Nuestra Familia”, de la provincia del Azuay,
ciudad de Cuenca, periodo 2012 – 2013.**

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.

AUTOR: Dávalos Molina, Juana Catalina.

DIRECTOR: Quizhpe Vásquez, José Plutarco, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA
2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster

José Plutarco Quizhpe Vásquez

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Bilingüe “Nuestra Familia”, de la provincia del Azuay, ciudad de Cuenca, periodo lectivo 2012 – 2013, realizado por Dávalos Molina Juana Catalina, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero de 2014

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Dávalos Molina Juana Catalina declaro ser autora del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Bilingüe “Nuestra Familia”, de la provincia del Azuay, ciudad de Cuenca, periodo lectivo 2012 – 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo José Plutarco Quizhpe Vásquez 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 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

Autor: Dávalos Molina Juana Catalina

Cédula: 010260519-3

DEDICATORIA

Paúl, José Antonio y Pedro Andrés, gracias por la paciencia y el tiempo de familia que me prestaron para la consecución de este objetivo personal. Les dedico este logro que es de toda la familia.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a la Unidad Educativa Bilingüe “Nuestra Familia” en las personas de sus Directoras por permitirme aplicar la presente investigación en su plantel.

Un agradecimiento a mi Director del trabajo de fin de maestría, Mg. José Quizhpe, por toda su ayuda para la culminación de este trabajo de fin de maestría.

A mi familia: padres y hermanas que fueron un apoyo fundamental en esta etapa.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR	ii
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	ix
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO	1
1.1 Necesidades de formación	2
1.1.1 Concepto	2
1.1.2 Tipos de necesidades formativas	2
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas	4
1.1.4 Necesidades formativas del docente	5
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo)	6
1.2 Análisis de las necesidades de formación	7
1.2.1 Análisis organizacional	7
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección	8
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo	8
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa	9
1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)	10
1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación)	11
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal)	12
1.2.2 Análisis de la persona	13
1.2.2.1 Formación profesional	13
1.2.2.1.1 Formación inicial	13
1.2.2.1.2 Formación profesional docente	14
1.2.2.1.3 Formación técnica	15
1.2.2.2 Formación continua	16
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje	16
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación	17
1.2.2.5 Características de un buen docente	17

1.2.2.6	Profesionalización de la enseñanza	18
1.2.2.7	La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo	18
1.2.3	Análisis de la tarea educativa	19
1.2.3.1	La función del gestor educativo	19
1.2.3.2	La función del docente	20
1.2.3.3	La función del entorno familiar	21
1.2.3.4	La función del estudiante	22
1.2.3.5	Cómo enseñar y cómo aprender	22
1.3	Cursos de formación	23
1.3.1	Definición e importancia en la capacitación docente	24
1.3.2	Ventajas e inconvenientes	24
1.3.3	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos	25
1.3.4	Importancia en la formación del profesional de la docencia	26
CAPITULO II:	METODOLOGÍA	27
2.1	Contexto	28
2.2	Participantes	28
2.3	Diseño y métodos de investigación	31
2.3.1	Diseño de la investigación	31
2.3.2	Métodos de investigación	32
2.4	Técnicas e instrumentos de investigación	32
2.4.1	Técnicas de investigación	32
2.4.2	Instrumentos de investigación	33
2.5	Recursos	33
2.5.1	Talento Humano	33
2.5.2	Materiales	33
2.5.3	Económicos	33
2.6	Procedimiento	34
CAPITULO III:	DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	35
3.1	Necesidades formativas	36
3.2	Análisis de la formación	41
3.2.1	La persona en el contexto formativo	41
3.2.2	La organización y la formación	45
3.2.3	La tarea educativa	48
3.3	Los cursos de formación	52

CAPITULO IV: CURSO DE FORMACIÓN/ CAPACITACIÓN DOCENTE	55
4.1 Tema	56
4.2 Modalidad de estudios	56
4.3 Objetivos	56
4.4 Dirigido a	56
4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios	56
4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios	56
4.5 Breve descripción del curso	57
4.5.1 Contenidos del curso	57
4.5.2 Metodología	70
4.5.3 Evaluación	70
4.6 Duración del curso	70
4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse	71
4.8 Costos	72
4.9 Certificación	72
4.10 Bibliografía	72
Anexo del curso de formación	73
CONCLUSIONES	77
RECOMENDACIONES	79
BIBLIOGRAFÍA	80
ANEXOS	82

RESUMEN

Las necesidades de formación del docente en el presente estudio nacen de una reforma educativa propuesta por el Gobierno Nacional para lograr una óptima calidad educativa, esta nueva organización del sistema educativo trajo consigo cambios y modificaciones, en esta investigación se determina cuáles son las necesidades de formación de los docentes de bachillerato en la Unidad Educativa Bilingüe “Nuestra Familia”, se realiza mediante la aplicación de un cuestionario a doce docentes, que constituyen el personal que labora en el Bachillerato en Ciencias. Se analiza las necesidades de formación desde tres enfoques: análisis organizacional, análisis de la persona, y análisis de la tarea educativa.

El análisis y detección de las necesidades formativas en la labor del docente es esencial y si se tiene en cuenta que la formación profesional docente debe ser un proceso continuo, permanente y flexible, los cursos de formación constituyen una de las estrategias, que se propone para que se cumpla con este proceso.

Como conclusión general en el grupo de docentes investigado constituye una falencia en el diseño, planificación y ejecución de proyectos económicos, sociales, culturales y educativos.

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

ABSTRACT

The teacher's training needs on the current study begun when our National Government proposed an educational reform to obtain an optimal education. This new educational system's organization brought several changes and modifications. In this research, the needs to train high school teachers from Unidad Educativa Bilingue "Nuestra Familia," are determined by a questioner given to twelve professors, whom form part of the Science staff. The training needs are analyzed from three points of view: organizational analysis, personal analysis and educational task analysis.

Detecting and analyzing the training needs during teachers labor is basic, and considering that the teacher's professional training should be a continuous, permanent and flexible process, the training courses is one of the proposed strategies to be accomplished within this process.

After the research done to the professors in matter, as a general conclusion, there is a shortcoming in regards to the design, planification and execution of economic, social, cultural and educational projects.

KEY WORDS: training needs, organizational analysis, personal analysis, educational task analysis, teacher's professional training, training course.

INTRODUCCIÓN

La formación del docente es un tema central en lo que respecta al área de la educación. En la actualidad, el Gobierno Nacional para lograr una óptima calidad de la educación, ha propuesto una nueva organización del sistema educativo lo que trajo consigo cambios y modificaciones, entre ellos se reformuló el Bachillerato, conocido ahora como Bachillerato General Unificado.

Con los cambios sociales y por ende de la educación se han ido actualizando los roles del docente como orientador del proceso de enseñanza y del alumno como sujeto en el proceso de aprendizaje. Por lo que se observa necesario el diseño de estrategias de formación para los docentes, para que puedan adaptarse a esta situación, potenciando su desarrollo profesional y el punto de partida para esto es el diagnóstico de las necesidades formativas del profesorado. Se proponen diversas alternativas de formación que responden a las exigencias del contexto de la docencia y al objetivo principal de la educación que es el de impartir calidad a través de sus contenidos.

La presente investigación trató de determinar las áreas en donde los docentes de bachillerato tienen necesidades de formación. Debido a que es algo nuevo la implementación del Bachillerato General Unificado, surge la inquietud de las necesidades de formación que presentan los docentes que imparten sus clases en estos cursos. A pesar de que los docentes poseen una formación inicial, es necesario un análisis de sus necesidades de formación, sobre todo cuando surgen temáticas nuevas como la del Bachillerato General Unificado. Los docentes deberán actualizarse constantemente en este tema, pero es necesario definir los ítems específicos para que esta capacitación sea útil tanto a nivel personal como profesional.

La investigación realizada en la Unidad Educativa Bilingüe “Nuestra Familia”, es importante para el plantel educativo debido a que se pueden determinar las necesidades formativas de sus profesionales de manera directa y con esta información proponer estrategias para su formación, la meta es que la calidad educativa sea óptima beneficiándose todos los actores educativos. El estudio de las necesidades formativas del docente se aplica porque después de un análisis se convierte en una guía importante para determinar áreas relevantes que se podrían observar con deficiencias o necesarias de actualización, esto es indispensable para que los docentes puedan ejercer su función de manera óptima, lo que se verá reflejado de forma directa en la calidad de la educación impartida, que beneficiará a los alumnos del plantel educativo.

En el presente estudio, se realizó un análisis de las necesidades de formación profesional desde tres enfoques: análisis organizacional, análisis de la persona, y análisis de la tarea educativa, como estrategia para responder las exigencias de una sociedad que cambia continuamente con innovaciones tecnológicas y el proceso de globalización. A través de la participación y apertura, reflexión crítica y compromiso que tienen los docentes con la tarea educativa y sus directivos, se desarrolló el presente trabajo investigativo apoyado en los recursos que tanto la Institución como la investigadora poseen, para la consecución de los siguientes objetivos:

- Se fundamentó teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato.
- Diagnosticó y evaluó las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.
- Se diseñó un curso de formación para los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Bilingüe “Nuestra Familia”.

Dichos objetivos fueron alcanzados de manera óptima a través de diversos factores como la investigación bibliográfica relacionada con el tema, la aplicación del cuestionario a los docentes de la Unidad Educativa Bilingüe Nuestra Familia y el apoyo de su personal, el apoyo de la Universidad de Loja en la persona del Director de Tesis y con la tabulación y análisis de los resultados, reconocer las necesidades educativas de los docentes de la Unidad Educativa.

Como parte de la investigación se propone un curso de formación basado en las necesidades formativas observadas en los docentes de la Unidad Educativa Bilingüe “Nuestra Familia”. Si se tiene en cuenta que la formación profesional inicial no es suficiente en la práctica docente y que el proceso de formación al menos en esta profesión debe realizarse de manera continua y permanente, los cursos de formación constituyen una estrategia indispensable para suplir las necesidades de formación en un tema determinado.

El curso de formación surge de la necesidad de capacitación con mayor incidencia en los docentes de la Unidad Educativa “Bilingüe Nuestra Familia” para lo que se elaboró el mismo con el siguiente tema: “Diseño de proyectos educativos bajo la metodología del Marco Lógico”, se invita a que realice una lectura comprensiva tanto de la tesis como de este curso de formación y capacitación docente.

CAPITULO I: MARCO TEORICO

1.1 Necesidades de formación

1.1.1 Concepto.

La determinación y conceptualización de los términos necesidad y formación resulta de gran importancia para su posterior análisis y evaluación. La determinación de necesidad según Kaufman (2004), ayuda a identificar los desajustes entre los resultados que se observan en la actualidad con los resultados requeridos. Para dicho autor la existencia de un desajuste entre una situación actual con otra deseable hace referencia a una necesidad.

González y González (2007) cita a Tejedor incluyendo al concepto de necesidad el de formación refiriéndose como los intereses, deseos, carencias o deficiencias vinculadas a un estado interno o externo.

La formación es un proceso esencial en el desarrollo de las personas, este debe ser sistémico y motivacional, y para que sea impulsador de desarrollo personal como ser humano se lo debe realizar desde una perspectiva no solo profesional sino también social, es decir vinculada con la sociedad.

Por lo antes expuesto la necesidad de formación es la diferencia entre los conocimientos, las habilidades y las aptitudes que posee una persona y los que se necesitan para desempeñar de forma óptima el perfil de un puesto de trabajo.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

Algunos autores clasifican a las necesidades según diversos criterios, pero se tomará en cuenta a los que se refieren a los tipos de necesidades netamente formativas, según la investigación realizada las clasificaciones son muy extensas en número por lo que se ha tomado en cuenta las que podrían relacionarse con las necesidades en la formación del profesorado, donde se pueden citar los siguientes:

Las necesidades formativas para Colen (1995) son clasificadas en función de su procedencia:

- *Necesidades del sistema*, son necesidades originadas en las exigencias externas generadas por reformas a los centros docentes.
- *Necesidades del profesorado*, tienen su origen en el ejercicio profesional, basadas en las carencias en el desarrollo profesional del profesorado dependiendo de las exigencias sociales como las particulares.

Bradshaw (1972, en Zabalza, 1995) clasifica a las necesidades formativas distinguiendo cinco tipos:

- La *necesidad normativa*, se refiere al desfase entre la situación actual y la establecida por alguna norma, patrón o estándar, propuesta por acuerdos, normas legislativas, propuestas de expertos, etc. El concepto de necesidad se puede relacionar con el de exigencia dentro del concepto de las necesidades formativas para este autor.
- Las *necesidades sentidas*, son las necesidades que nacen de la identificación propia de los involucrados, en este caso los docentes, cuando la percepción de carencias formativas es realizada desde una dimensión interna y propia son necesidades sentidas. Las necesidades de este tipo permiten establecer las necesidades de los docentes en ejercicio de su profesión.
- Las *necesidades demandadas*, como su nombre lo indica son las que surgen de las exigencias demandadas expresadas en programas o proyectos educativos, en elementos específicos que estos requieran, por ejemplo: adaptación curricular.
- Las *necesidades comparativas*, son las que surgen del cotejo entre dos o más realidades educativas distintas (centros, lugares, momentos, etapas...).
- Las *necesidades prospectivas*, son aquellas que nacen de una existencia futura de la carencia formativa en cuestión, es decir como previsión.

En cuanto al sector que las necesidades formativas afecten Witkin y otros (1996) distinguen tres tipos de necesidades en el campo de las profesiones:

- *Necesidades de los receptores o usuarios*, es decir, son las relacionadas con el alumnado o los clientes que reciben el servicio.
- *Necesidades de los responsables de la planificación, gestión y desarrollo de los programas*, en el área educativa estas necesidades afectan al profesorado.
- *Necesidades referidas a los recursos y equipamientos*, que son las que surgen de los recursos y materiales de la institución.

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

- *Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas*, las primeras surgen en la índole individual y las segundas, de las necesidades de los sistemas de referencia, a veces causa conflicto entre las necesidades individuales y las necesidades de los sistemas de pertenencia.

- *Necesidades particulares frente a necesidades colectivas* se manifiestan de las necesidades particulares como personas dentro de un grupo en este caso la comunidad educativa, se puede confundir con la anterior.
- *Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes* se refiere al momento en que surgen las necesidades que puede ser de manera totalmente reflexiva por parte del individuo, o desconocer que existe esa necesidad formativa.
- *Necesidades actuales frente a necesidades potenciales* nace como necesidades que se están observando actualmente y como manera de prevenir necesidades formativas a futuro.
- *Necesidades según el sector en que se manifiestan*, que pueden ser según: privado o familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad.

Los tipos de necesidades formativas tienen una diversidad infinita desde el punto de vista de la naturaleza y del autor investigado, pero se observa que las necesidades formativas surgen como resultado de un desfase entre un estado en el cual se encuentran y se compara con otro deseado.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

El tema de la evaluación de las necesidades formativas es esencial para fomentar la calidad en la educación, por ello es importante que las necesidades se evalúen en forma individual, por parte de los docentes y en conjunto como parte de la institución.

Como lo sostienen algunos autores como Imbernón (1994) insiste en el conocimiento de las necesidades sentidas por el grupo de profesoras y profesores en relación a situaciones o áreas problemáticas como fase inicial de cualquier proceso de desarrollo docente.

Cuando la evaluación realizada se aplica a las dos partes antes citadas se podrán desarrollar programas, proyectos, cursos, actividades formativas; las mismas que irán en concordancia con lo que los docentes y la institución requieran. Las necesidades formativas apoyadas en una evaluación dan como resultado una toma asertiva de decisiones que van a ayudar a mejorar, prevenir y resolver la necesidad.

La evaluación de necesidades es según Witkin (1996) un proceso sistemático que se desarrolla para priorizar las necesidades, localizar los recursos para la formación y tomar decisiones para el futuro. Para Kaufman (1988) la evaluación de las necesidades se analiza

desde el punto de vista de una situación actual que discrepa con una situación en la que se debería estar.

La evaluación de necesidades formativas se relaciona con el diseño y planificación de cursos formativos así como la evaluación del conocimiento de los profesionales. Es un proceso de investigación en donde se utilizan diferentes instrumentos metodológicos para recoger, analizar e interpretar datos, y con esa valiosa información planificar diferentes estrategias de formación.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

Las necesidades formativas del docente según González y González (2007), son carencias en su desarrollo profesional que dependen, tanto de las exigencias individuales que surge como profesional como de las exigencias sociales.

La investigación de las necesidades de formación de los docentes permite conocer la situación actual del conocimiento profesional y como consecuencia planificar las estrategias de formación de manera que se orienten a la mejora de la práctica educativa.

En la presente investigación se trata de determinar las áreas en donde los docentes de bachillerato tienen necesidades de formación, en general se analiza: su formación docente, cursos y capacitaciones, respecto de su institución educativa y en lo relacionado a su práctica pedagógica.

Según el estudio realizado por González y González (2007) para identificar las principales necesidades de formación en docentes universitarios, estas necesidades se concentran en: insuficiencia en el dominio de metodologías participativas de enseñanza, dominio de la acción tutorial, procesos de liderazgo, trabajo en equipo y comunicación, utilización de las TIC, conocimiento de técnicas para la innovación educativa, etc.

El estudio de las necesidades formativas del docente se convierte en una guía para determinar áreas relevantes para que los docentes puedan ejercer su función de manera óptima, después de establecer las deficiencias en el desarrollo de la enseñanza, percepción que puede ser interna como parte del profesional o externa de la entidad educativa, de manera individual o como miembro de un grupo.

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

Existen varios modelos de análisis de necesidades, entre ellos:

Modelo de Rossett: este modelo de análisis de necesidades se basa en el conjunto de elementos referentes al tipo de información buscada, para llegar al rendimiento deseado.

Tiene en cuenta cuatro elementos fundamentales:

- Situaciones desencadenantes.
- Tipo de información buscada: Óptimos, Reales, Sentimientos, Causas y Soluciones.
- Fuentes de información.
- Herramientas de obtención de datos.

Modelo de Kaufman: en este modelo dan mucha importancia a la evaluación de las necesidades. Su modelo presenta los siguientes elementos:

- Los participantes en la planificación: ejecutores, receptores, sociedad.
- Discrepancia entre lo que es y lo que debiera ser, en torno a: entradas, procesos, salidas y resultados finales.
- Priorización de necesidades.

Modelo de Cox: el modelo según este autor es una guía para la resolución de modelos comunitarios, abarcando los siguientes aspectos:

- La institución.
- Profesional encargado de resolver el problema.
- Los problemas, percibidos: por el profesional y por los implicados.
- Contexto social del problema.
- Características de los implicados.
- Formulación y priorización de metas.
- Estrategias a utilizar.
- Tácticas para lograr las estrategias.
- Evaluación
- Modificación, finalización o transferencia de la acción.

Modelo deductivo: este modelo toma como punto de partida a las metas, pudiendo ser objetivos de educación, metas educativas para una etapa de un sistema educativo u objetivos de un ciclo. Basándose en estas metas:

- Se plantean indicadores de los resultados

- Y se determinan los procesos para alcanzar las metas a través de los indicadores propuestos.

Los diferentes modelos que se pueden aplicar dependerán del tipo de análisis de necesidades que se requiere aplicar en la institución o grupo de estudio.

1.2 Análisis de las necesidades de formación.

Las necesidades de formación del docente en el presente estudio nacen de una reforma educativa propuesta por el Gobierno Nacional para lograr una óptima calidad educativa, esta nueva organización del sistema educativo trajo consigo cambios y modificaciones, en esta investigación se tratará de determinar cuáles son las necesidades de formación de los docentes de bachillerato en nuestro país. Se realizará a continuación un análisis de las necesidades de formación desde tres enfoques:

- Análisis organizacional
- Análisis de la persona, y
- Análisis de la tarea educativa

1.2.1 Análisis organizacional.

Al observar a las instituciones educativas como organizaciones se las puede considerar como una organización integradora debido a las siguientes características: la dinámica de los elementos, su interrelación, su instrumentación respecto a una meta o fin. Al centro educativo como sistema social, se le asignan las funciones de facilitar el aprendizaje y potenciar la formación. Constituye una organización que incluye un colectivo muy variado de personas, que lo conforman los padres, alumnos, profesores.

En este contexto las necesidades de formación dentro de un análisis de la organización educativa debe llevar a una evaluación reflexiva de las mismas, para así definir los objetivos y principios de los programas de formación, esta reflexión será responsabilidad tanto de docentes como de directivos, lo que conlleva a que la educación sea de calidad. Los enfoques y elementos de análisis organizacional para el diseño de propuestas de formación se deben construir en diferentes marcos de desarrollo organizacional. El análisis y detección de las necesidades formativas, desarrolladas en un marco organizacional, son un aspecto importante para mejorar la eficacia y eficiencia organizacional.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

En la actualidad, en el mundo en que vivimos gracias al desarrollo de la tecnología, la educación se ha globalizado, los contenidos y métodos educativos se transforman de manera muy rápida, facilitando la adquisición de conocimientos, aptitudes y actitudes propendiendo al desarrollo social. En nuestro país el Ministerio de Educación ha realizado algunas reformas, como la curricular, de los textos educativos, etc. La proyección de la educación, según el Gobierno Nacional, es el de una educación de calidad, para lo que se han definido estándares de desempeño profesional tanto directivo como docente, siendo esto una parte muy importante del cambio integral del sistema educativo ecuatoriano, entre estos cambios se encuentra el nuevo Bachillerato General Unificado, del cual hablaremos posteriormente.

La revalorización de la profesión docente sirve también para orientar las nuevas políticas relacionadas a la educación, la preparación y capacitación de los docentes es fundamental para mejorar la calidad de la enseñanza en el país. Una sociedad más educada y con una educación de calidad aumenta sus índices de innovación y productividad global. Entre otras medidas están precisando lo que deben saber los docentes en cuanto a conocimientos disciplinares construyendo marcos de referencia para esto.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Para que una organización funcione de la manera eficiente para la que fue creada se necesita trazar metas organizacionales que propende plasmar lo que dicha organización persigue y a lo que quiere llegar, ejemplo de esto constituye la misión y los valores organizacionales. En el caso de una organización educativa las metas orientan la acción en el área educativa que a través de la planificación se pretende alcanzar una calidad óptima y una eficiente utilización de los recursos, basándose en la coordinación y control adecuados.

Para Rowan, 1996 las metas organizacionales orientan nuestra atención y esfuerzo hacia objetivos específicos relacionados con el desempeño, proporcionan un indicador para juzgar nuestro propio éxito y promueven la persistencia en las tareas requeridas para el logro de las metas. Contar con lineamientos permitirá asegurar la calidad educativa e involucrar a las familias, autoridades y docentes, en la educación las metas están dirigidas a la consecución de múltiples y diversos objetivos. Las metas a corto plazo son necesarias para el despegue y desarrollo inicial, pero deben ser congruentes con las estrategias generales sostenidas en un plan de mediano plazo. Las metas a corto plazo en materia organizacional son las relacionadas con la detección de las necesidades de formación de los docentes lo que

implica un proceso reflexivo, evaluación de las mismas y comprometerles a los docentes con la formación continua en pro de una educación de excelencia.

Otra meta organizacional a corto plazo será delimitar los planes, las políticas, los procedimientos, las normas y los métodos de trabajo de la organización educativa, es decir definir la cultura organizacional.

Mejorar las condiciones de trabajo y la formación inicial y continua del docente es una meta prioritaria en el mediano y largo plazo. Las metas a mediano plazo son de importancia estratégica para orientar el proceso de mejora y cambio educativo, cuya realización requiere de un horizonte de tiempo amplio. Otra meta a mediano plazo sería la de planificar el apoyo para una formación permanente y continua. Entre los ámbitos de la planificación dentro de la organización educativa se deberá apoyar en el desarrollo del plan estratégico educativo con metas a largo plazo y el plan operativo anual para metas a corto plazo.

La meta a largo plazo para una organización educativa será la de brindar y asegurar una educación de calidad, que involucre a todos los agentes del ámbito educativo.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Los recursos institucionales son aquellos que apoyan y refuerzan la actividad educativa proporcionando ayuda sobre todo al docente para desarrollar su actividad en el aula. Se puede definir como el patrimonio que dispone la institución educativa para lograr sus objetivos los que son:

- *Talento humano*: son los protagonistas y sujetos de la actividad educativa, recurso indispensable para la educación, se incluyen personal docente, administrativo y de servicio como: director, docentes, alumnos, entorno familiar, secretaria, personal de limpieza. En el proceso educativo se consideran agentes educativos: directores, padres de familia, profesores.
- *Recursos materiales*: son los medios y recursos que utiliza y gestiona la administración educativa, estos recursos determinan el espacio educativo, como: edificios, mobiliario, material didáctico, etc.
- *Recursos tecnológicos*: sistemas de información para adaptarse al cambio de la sociedad.
- *Recursos económicos y financieros*: presupuestos, estados financieros, etc.

1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos).

El liderazgo es un grado relativamente elevado de influencia ejercido por una persona sobre otras en una situación específica. En otras palabras, la esencia del liderazgo está en aumentar la influencia por encima del nivel de obediencia a las órdenes rutinarias de la organización.

El líder es la persona, liderazgo es el proceso. Es el proceso de ejercer una influencia mayor que lo que permite la estructura de la organización, más de lo que ella posibilita. El liderazgo aumenta y alcanza un nivel más alto a medida que desarrolla relaciones con los demás, la actividad educativa es fundamentalmente de carácter relacional, se basa en la relación del alumno con su maestro, del docente con los padres de familia, del director con los docentes, etc.

El liderazgo educativo es un tema que ha cobrado importancia en los últimos años para Robinson (2009) el liderazgo educativo es la influencia que se ejerce en otras personas para que realicen acciones que mejorarán los resultados en el aprendizaje de los alumnos. Los líderes educativos pueden hacer una gran diferencia en la calidad de las escuelas y de la educación que reciben niños y jóvenes. El liderazgo educativo incluye cambios en el sistema escolar el que indiscutiblemente requiere de una mayor autonomía a las escuelas para que en el proceso de su toma de decisiones, puedan adaptarse de manera más fácil y responda a las exigencias de la sociedad.

Cuando definimos al liderazgo educativo como una influencia este puede ser ejercido tanto por actores con cargos formales en la organización, como por personas que no los tienen. Diversos autores sostienen que en una organización de tipo escolar existe el liderazgo distribuido dando a entender que se trata de una función que debe ser compartida por diferentes actores de la comunidad escolar.

El liderazgo educativo se puede clasificar en liderazgo directivo y liderazgo docente. En el caso de los directivos, el liderazgo educativo viene casi por añadidura, tomando en cuenta su función y acciones ejercidas; el liderazgo a menudo se confunde con la figura de quienes asumen los cargos directivos.

Leithwood (2006), a través de su investigación señala que el liderazgo directivo tiene el potencial de impactar sobre los resultados de aprendizaje de los estudiantes, a través del liderazgo que ejerce sobre el docente y todos los agentes relacionados con la comunidad educativa.

Los directivos que ejercen un liderazgo educacional dedican la mayor parte del tiempo a coordinar las estructuras básicas de enseñanza-aprendizaje y de orientación y tutoría para implicar al profesorado en proyectos de mejora, a la relación de comunicación óptima tanto con las familias como con los profesores relacionados con el proceso educativo.

Leithwood y Duke (1999), describen veinte diferentes formas de liderazgo directivo y los clasificaron en seis enfoques genéricos de liderazgo: pedagógicos, transformacionales, morales, participativos, administrativos y contingentes.

El impacto que tiene el docente como líder en sus alumnos es muy importante y determinante en muchos casos, que los estudiantes aprovechen la educación de calidad es la suma de muchos factores entre los que se destacan como primero el impacto que tiene un docente de calidad sobre los mismos.

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

El Bachillerato General Unificado (BGU) fue creado con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica. El Bachillerato General Unificado (BGU) tiene como objetivo preparar a los estudiantes para la vida y la participación en una sociedad democrática, para el mundo laboral o del emprendimiento, y para continuar con sus estudios universitarios. Tiene las siguientes características:

- Todos los estudiantes deben estudiar un grupo de asignaturas centrales denominado tronco común, que les permite adquirir ciertos aprendizajes básicos esenciales correspondientes a su formación general.
- Además del tronco común, los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico.
- En el Bachillerato Técnico desarrollarán además las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido.

El Bachillerato General Unificado se crea como respuesta a las demandas de la sociedad entre estas están: los bachilleres no tenían acceso a las mismas oportunidades educativas debido a que los aprendizajes eran diferentes para cada especialidad. Con el Bachillerato General Unificado, todos los estudiantes tendrán acceso a una base común de

conocimientos, la cual garantiza equidad en la distribución de oportunidades educativas, no se limitan sus opciones futuras.

Los planes y programas se encontraban desactualizados por lo que el nuevo currículo del Bachillerato se desprende orgánicamente del currículo de Educación General Básica y está concatenado con las exigencias de ingreso a la Educación Superior, garantizando equidad a todos los bachilleres ecuatorianos y multiplicando sus opciones postgraduación. La principal normativa legal vigente relacionada con el Bachillerato General Unificado se detalla en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, la que se analizará a continuación.

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

El Sistema Educativo Nacional comprende todos los actores del proceso educativo, la Ley Orgánica de Educación Intercultural, LOEI, abarca desde el nivel inicial hasta el bachillerato. La Educación en el país al estar estructurada bajo un mismo sistema garantiza para los ciudadanos una educación de calidad, al mismo tiempo su gratuidad conlleva a que los integrantes de la sociedad adquieran más conocimientos.

Entre las reformas educativas se encuentran la creación del Bachillerato General Unificado, correspondiendo a una respuesta a la sociedad actual, que requiere de conocimientos más especializados y al desarrollo de destrezas, aptitudes y conocimientos para continuar con sus estudios superiores o para integrarse al mundo laboral donde lo que se necesita es esta experiencia.

Entre las reformas que tuvo el período escolar 2012-2013 según el nuevo reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), se aplican cambios a las evaluaciones académicas y de conducta, a las faltas y a las vacaciones.

El Plan Decenal de Educación, es una estrategia derivada de la Constitución Política del Estado, para garantizar la calidad de la educación, fue propuesto por el Ministerio de Educación y Cultura, en el seno del Consejo Nacional de Educación, correspondientes al periodo 2006- 2015 en donde se proponen ocho políticas educativas:

1. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
2. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
3. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
4. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.

5. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
6. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.
7. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
8. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

Todos los cambios y transformaciones que experimenta el sector de la educación en nuestro país necesitan tanto reformas, leyes y políticas de estado, siendo un ejemplo de la última el Plan Decenal. En el Plan Decenal de Educación se plantea objetivos a través de las ocho políticas antes expuestas y en general es considerada como excelente, claro está si se llegaran a alcanzar los mismos, con las acciones educativas propuestas para estos.

1.2.2 Análisis de la persona.

En este apartado se analizará la formación en la labor del docente como parte de su profesión, los tipos de formación y su incidencia en el proceso de enseñanza aprendizaje.

1.2.2.1 Formación profesional.

La formación profesional involucra a la interiorización de las actitudes, habilidades y conocimientos concernidas al área profesional en la que el individuo se desenvuelve. Es la gestión que se realiza para profundizar los conocimientos adquiridos basados en las habilidades que posee la persona.

La formación profesional forma parte del desarrollo profesional, según sostiene Imbernón (1999) que potencia el desarrollo personal, humano y profesional. Basado en González y González (2007) se sostiene que la formación profesional no solo incentiva esta construcción de conocimientos, adquisición de actitudes y mejoramiento de habilidades profesionales sino que van de la mano con la motivación profesional y los valores propendiendo a un desempeño profesional ético, entendiendo esto como una formación integral que incide indudablemente en el desarrollo profesional.

1.2.2.1.1 Formación inicial.

La formación profesional inicial son las acciones formativas cuyo fin es el de capacitar a la persona para un desempeño óptimo en sus destrezas profesionales, preparándolo para insertarse en el ámbito laboral, contribuyendo a su desarrollo personal.

La formación inicial de los docentes se refiere a las carreras relacionadas con el área pedagógica que se imparten en las diferentes universidades e institutos pedagógicos, con el fin de prepararles a sus alumnos (egresados, graduados) para que se desenvuelvan como docentes o profesores en los distintos niveles de la educación.

Si bien en el país la gran mayoría de docentes han culminado sus años de formación inicial, requeridos para ejercer la profesión, su desempeño en el resultado de las evaluaciones es bajo. Lo que determina que el currículo de los docentes en formación necesita un cambio, buscando soluciones innovadoras que concluyan en una mejora en la oferta educativa en formación inicial, para poder cumplir con los estándares de calidad que se plantea el Ministerio de Educación.

La formación inicial no es suficiente para el resto de la vida profesional, a lo largo de su labor los docentes deberán actualizar sus conocimientos y perfeccionar sus técnicas de enseñanza, adaptándose a los cambios de la sociedad y para poder cumplir con las exigencias del sistema educativo sea cual fuera el nivel en el que se desempeña.

Uno de los objetivos primordiales de la formación inicial es la de desarrollar en el docente cualidades afectivas y motivacionales, además de las cognitivas, para que puedan cumplir con las expectativas de la comunidad educativa.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente.

La formación profesional docente estuvo concebida antiguamente como una formación a través de la cual el profesor adquiría los conocimientos y solo los transmitía a sus alumnos, pero por los continuos cambios que se presentan en la sociedad, ya no es aplicable a la actualidad.

González y González (2007), concibe a la formación profesional docente como un proceso educativo que potencia el desarrollo profesional de los docentes, que le adecúa hacia un desempeño profesional óptimo (competente y comprometido) en el ejercicio de la docencia. Estas autoras hacen referencia a los elementos esenciales en la formación docente y destaca la participación, reflexión crítica y compromiso con la tarea educativa.

La formación profesional docente promueve el crecimiento y desarrollo a través de oportunidades y experiencias que incluyen tanto componentes formales, específicamente estudios planificados para esto, congresos, etc.; como informales como lecturas profesionales, experiencias, vivencias. La formación del docente se concibe como una formación permanente y es relativamente nueva, dicha concepción en esta profesión, se

desarrollan como procesos continuos de aprendizaje en donde se potencian los conocimientos, habilidades profesionales, actitudes, vivencias, motivaciones que le permitirán un desempeño responsable y ético de su profesión.

El Gobierno Nacional como parte de su proyección de una educación de calidad, se encuentra desarrollando el proyecto académico de la Universidad Nacional de Educación, con sede en Azogues, cuya misión es la de formar docentes de excelencia y especialistas educativos, para la mejora del sistema educativo del país, a través: de la titulación de docentes de alto desempeño y calidad a tercer nivel, de la formación de especialistas educativos en cuarto nivel, de la formación de formadores docentes que incidirán en las otras instituciones que forman profesores y de constituirse en un centro de investigación para fundamentar la gestión educativa y sus políticas.

1.2.2.1.3 Formación técnica.

La educación técnica es una parte de los sistemas educativos con igual importancia y con la misma condición que los programas generales y tecnológicos, la educación técnica brinda posibilidades de desarrollo individual a los más altos niveles de capacitación; es un tipo de educación dedicada a preparar para una profesión.

Su marco organizativo es diverso y depende del país, en algunos se las considera como educación secundaria y en otros como algo posterior a la enseñanza secundaria, para algunos está basada en programas de aprendices y en otros se ofrecen principalmente dentro de las instituciones escolares.

La formación técnica es una enseñanza profesional que equilibra la parte teórica y práctica. Esta formación debe ser ofrecida a todo nivel y debe dirigirse al desarrollo de capacidades orientadas al futuro, para hacer frente a situaciones variadas e imprevisibles. La formación técnica se caracteriza por una corta duración y por esto en nuestro país ha sido subvalorada y hasta se le ha estigmatizado como una formación de baja calidad habiendo una preferencia por la formación profesional universitaria y por carreras tradicionales. La Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (Senescyt) está programando un proyecto, buscando fortalecer la educación técnica no universitaria, ofreciendo carreras especializadas en áreas específicas de la industria y la producción.

1.2.2.2 Formación continua.

La formación continua es una formación permanente que constituye un proceso de construcción profesional con el fin de potenciar el desarrollo profesional del docente es decir que su desempeño este acorde a los estándares de calidad propuestos.

La formación permanente es un continuo que debería ocurrir durante toda la vida profesional de un docente, la formación inicial debe preparar al docente para que tenga un buen desempeño docente al comienzo de su vida profesional esto se podría considerar como una primera etapa de formación, y luego el profesional debe autoevaluarse y considerar una segunda etapa que correspondería a una formación permanente y continua que deberá suceder a lo largo de su trayectoria profesional.

La formación continua son las acciones que provocan cambios en el profesorado en desempeño de su calidad de docente, a través de la reflexión y compromiso, formación que irá acorde con el avance de la ciencia y la tecnología educativa. Por lo que se requiere de una formación continua del docente, actualizando y renovando el desafío del conocimiento y de los cambios socio- culturales.

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

La formación del profesorado debe responder a las exigencias y expectativas que la sociedad tiene puestas en la educación de niños y jóvenes, es decir tiene que cumplir con los estándares de desempeño de la tarea docente, iniciativa que es necesaria para que el Estado, que tiene a su responsabilidad la educación, pueda garantizar que los docentes y las instituciones educativas están desarrollando su función de manera adecuada.

Dentro de un óptimo desempeño docente está la preparación y formación, es decir conocer el área y materia que imparte, saber cómo enseñar la misma, prácticas relacionadas a los estudiantes, con la planificación de las clases, prácticas relacionadas con la comunidad educativa.

Una educación de calidad es aquella que forma a alumnos con aptitudes de aprendizaje e innovación, aptitudes profesionales y para la vida y aptitudes tecnológicas, sin dejar de lado las materias y los temas esenciales del currículo escolar. Entonces un Docente con una buena formación inicial y continua incide de manera importante en el proceso de enseñanza aprendizaje ya que ayuda a que los factores del entorno se apliquen de manera correcta

para que los estudiantes alcancen los objetivos y metas de la educación con calidad. Desde esta perspectiva, el ejercicio de la docencia no es sólo un trabajo sino también una profesión que envuelve un compromiso y una responsabilidad de relevancia social.

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

Según Ornelas (1995) la base de la calidad de los profesores, de sus conocimientos, habilidades, rasgos ideológicos y personales, se encuentra en los procesos de formación y actualización. Por eso la formación que debe tener un profesional de la educación debería ser una formación inicial sólida con bases teóricas y prácticas para el desempeño cualificado de la profesión en los diferentes niveles de la docencia educativa, y para garantizar su inserción laboral.

Es fundamental una formación continua del profesorado, actualizando sus conocimientos, incorporando la capacitación sobre todo en los avances tecnológicos, específicamente en las TICs, las que están produciendo cambios en la formas de enseñanza y aprendizaje. Recibir capacitación a través de cursos de formación en temas de contenidos y diversas disciplinas donde ejerza la profesión. El alto compromiso con la docencia puede ayudar a las instituciones educativas a lograr resultados educativos de alta calidad.

1.2.2.5 Características de un buen docente.

La misión del docente es educar y es un buen docente quien realiza una tarea comprometida y efectiva de educación. Las características de un buen docente son muchas y variadas pero se pueden condensar en:

- Contribuye desde los espacios estructurados para la enseñanza sistemática al desarrollo integral de las alumnas y alumnos en todas sus dimensiones no solo cognitiva, sino afectiva, social, moral. Acompañándolos en el desarrollo y potenciación de sus conocimientos, sus capacidades, sus destrezas, actitudes y valores.
- Guiarse y actuar en el marco de un comportamiento que valora a los otros y respeta los derechos individuales y sociales, es decir dentro de un marco del buen vivir.
- Tomar en cuenta las características de los alumnos y alumnas para la planificación de sus actividades de enseñanza teniendo presente el entorno en donde se desenvuelven y la realidad del grupo.
- Capacidad para establecer ambientes participativos e interactivos entre alumnos y docente; capacidad para aplicar estrategias didácticas para la gestión y evaluación de sus alumnos, propendiendo a la adquisición de un aprendizaje significativo.

- Actuar de manera activa en la comunidad educativa, es decir relacionarse e interactuar con sus colegas docentes y con los padres de familia.
- Mantenerse siempre actualizados y en formación continua como compromiso con la tarea educativa, tener una buena apropiación del conocimiento, de las disciplinas curriculares, enlazar la teoría con la práctica, manejo de las TICs.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

La profesionalización de la enseñanza consiste en considerar a la docencia más allá que un simple oficio u ocupación, permitiendo que sea aceptada como una profesión. La docencia no es solo transmitir conocimientos a los alumnos, el docente es un orientador en el proceso de aprendizaje, y si aceptamos que estamos en la sociedad del conocimiento el rol de la docencia es un pilar fundamental de la sociedad. En la actualidad se ha puesto mucho énfasis en el desarrollo profesional de los docentes y como nos indica Zeichner y Noffke (2001) la docencia, para alcanzar la profesionalización completa, debe emprender mas acciones investigativas de forma sistemática y crítica.

Para Pérez Gómez (1998) la práctica del docente como profesional es un proceso de acción y reflexión cooperativa, en el cual el profesor aprende al enseñar y enseña porque aprende, es un proceso de experimentación, de facilitador, guía, de orientador. Todos estos cambios en los procesos de enseñanza, las acciones que hacen aumentar la efectividad y eficiencia de la labor docente conllevan a la profesionalización de la enseñanza. Los profesores son profesionales, profesionales de la enseñanza.

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

La capacitación debe ser una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar en los niveles formativos al docente como parte del proceso educativo. La capacitación va dirigida al perfeccionamiento en niveles formativos del docente para que éste se desempeñe eficientemente en las funciones a él asignadas, producir resultados de calidad, prevenir y solucionar anticipadamente problemas potenciales dentro de la organización educativa. A través de la capacitación hacemos que el perfil del profesor se adecue al perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requerido en un puesto de trabajo para el docente.

A través de los programas de capacitación se impulsa el desarrollo profesional y por ende el desarrollo educativo en las organizaciones, mejorando el desempeño y la satisfacción de los educadores, el clima laboral, la productividad y enriqueciendo la cultura organizacional. Si se

considera al docente como eje central de la organización y a ésta como una comunidad educativa, se busca generar una cultura organizacional que promueva y facilite el desarrollo humano integral del personal.

La capacitación continua del personal de la organización es un elemento fundamental para apoyar la creación de un programa orientado al fortalecimiento del sentido de compromiso del personal hacia la misma, cambiar actitudes y fomentar la comunicación, comprensión e integración de las personas. En esta nueva cultura es importante el empleo de tiempo y recursos para comunicar los nuevos procedimientos de trabajo basados en el trabajo en grupo, la cooperación, la discusión y el análisis. La comunicación sirve también para interiorizar y crear la nueva cultura organizacional, flexible y creativa; se convierte, entonces, en una de las herramientas clave del sistema.

Los aspectos que deberían ser tomados en cuenta para orientar un programa de formación y capacitación del profesor podrían ser: un mayor conocimiento de la disciplina que enseña; estrategias didácticas pertinentes a la misma y que promuevan un aprendizaje autónomo e independiente; y estrategias para generar espacios y oportunidades en las cuales se pueda crear y recrear conocimientos científicos. Pero la capacitación se deberá programar y planificar luego de una evaluación de las necesidades formativas y un análisis crítico y reflexivo de las mismas. Eso implicaría el mejoramiento del profesorado en las funciones de docencia, investigación, extensión, administración y dirección.

1.2.3 Análisis de la tarea educativa.

Indudablemente la misión del docente es educar y es un buen educador quien realiza una tarea efectiva de educación, sin embargo, no todas las tareas educativas son realizadas por personas formadas como docentes.

La educación es una tarea compartida, participan en esta tarea educativa varios agentes como la familia, la escuela y otros agentes educativos como el director y obviamente el estudiante por lo que se considera importante precisar cuál es la función que corresponde a cada uno de estos agentes activos de la educación.

1.2.3.1 La función del gestor educativo.

La función del gestor educativo o directivo es muy importante, ya que es el eje que orienta toda la institución educativa, su estilo personal: conocimientos, aptitudes y habilidades influyen de manera significativa en la institución, es decir su función principal es la de ser el responsable de la institución educativa, dirigiéndola y aplicando sus conocimientos

educativos y pedagógicos, y de ello se desprenden otras funciones más específicas como la de gestor de la organización escolar: gestión pedagógica (planear, verificar los procesos) y la gestión de los recursos humanos y materiales.

En nuestra sociedad el gestor educativo debe ejercer funciones de tipo técnico, administrativo y de coordinación. El directivo es un agente indispensable en el proceso de cambio y transformación institucional, desenvolviéndose en un papel decisivo para lograr la formación integral del ser humano, por lo que una de las funciones del director es la de actuar como mediador para la buena convivencia, el comportamiento y la interacción entre los elementos de la organización.

Luego de analizar el documento de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo planteados por el Ministerio de Educación para garantizar la calidad de la educación, las funciones del profesional directivo son:

- Liderazgo: se refiere a que su actuar debe estar acorde con la visión y dirección institucional.
- Gestión pedagógica: su función es impulsar los procesos de enseñanza aprendizaje y de desarrollo profesional.
- Gestión del talento humano: su función es la de asegurar los recursos humanos, financieros y materiales, para alcanzar las metas de aprendizaje y desarrollo del establecimiento educativo.
- Clima organizacional y convivencia escolar: la función es de asegurar un clima organizacional y una convivencia escolar positiva.

1.2.3.2 La función del docente.

En la actualidad la función del docente y su rol han dado un giro de 180 grados, su función es la de ser guía, facilitador, orientador en el proceso de aprendizaje de los alumnos, el docente acompaña al alumno en su adquisición e interiorización de los conocimientos, en función de tutor, según Zabalza (2003) la actividad del profesor tiene una función formativa. El profesor debe adaptarse a los cambios que de manera vertiginosa afectan a la sociedad y por ende a la educación. El maestro tiene una necesidad de actualizarse permanentemente no solo en el campo pedagógico sino también en el tecnológico aplicado a la educación. Otro aspecto básico es que en sus clases diarias debe prevalecer una educación de valores y aunque estos se consideren universales dependen del entorno de cada institución.

La gama de tareas que el docente debe cumplir abarca desde su función de mediador de conocimientos, actitudes y valores hasta la planificación de sus actividades de enseñanza teniendo presente las características de los destinatarios de la educación, las del entorno en que viven y las de la sociedad que deberán enfrentar. Entre otras funciones el docente tendrá a su cargo el deber de establecer ambientes de aprendizaje que permitan la participación e interacción activa entre alumnos y profesor; la creación y aplicación de herramientas de evaluación. Funciones que incluyen formar parte constructiva del entorno en el que trabaja, compartir y aprender de y con sus colegas y relacionarse con los padres de familia y otros miembros de la comunidad circundante.

Al igual que en el caso de los directivos se analizó el documento de los Estándares de Desempeño Profesional Docente planteados por el Ministerio de Educación para garantizar la calidad de la educación, las funciones del profesional docente como promotor y facilitador en el proceso de aprendizaje son:

- Desarrollo curricular: funciones de planificación y enseñanza: dominio de su área y currículo de la materia.
- Gestión del aprendizaje: acciones que son necesarias para el proceso de la enseñanza. Diseño de situaciones de aprendizaje que potencien y activen la construcción de valores, conocimientos y habilidades profesionales, según González Tirados (2007).
- Desarrollo profesional: acciones como la actualización profesional, funciones de colaboración con los miembros de la comunidad educativa.
- Compromiso ético: funciones de compromiso con las acciones del buen vivir.

1.2.3.3 La función del entorno familiar.

La educación es una tarea compartida participan en ella diversos agentes educativos como profesores, medios de comunicación, la familia con los que interactúa el educando.

Para Chavarría (2004) el entorno familiar es la instancia educativa primaria, pues su finalidad al igual que la educación es la de lograr un perfeccionamiento humano a través del desarrollo integral del educando.

Con los padres se siembran las bases de los principios y valores para toda la vida, ya que estos no cambian, lo que cambia es la realidad en la cual vivimos, en la actualidad tenemos otros tipos de influencia como la tecnología, medios de comunicación y presiones hacia los

estudiantes. Es función del entorno familiar educar en principios al alumno, es una manera de protegerlo de los peligros e influencias negativas, dándole la oportunidad de tomar decisiones adecuadas. En el proceso educativo existen varios agentes educativos, pero son los padres o el entorno familiar, los agentes que ejercen mayor influencia debido a su situación cronológica en la vida del niño y por mucho que inspiren e influyan los maestros en este alumno dentro de la institución educativa no se puede comparar con la influencia que ejerce el propio hogar. El hogar es el primer colegio del estudiante, sus padres y familiares sus primeros profesores.

1.2.3.4 La función del estudiante.

A nivel del alumno el cambio de su rol ha sido invaluable, lo provechoso que significa que el estudiante investigue, experimente y aplique su conocimiento. La importancia de que lo anterior potencie sus habilidades, aptitudes y actitudes para la vida y que lo pueda poner en práctica en el entorno y la comunidad escolar, para luego hacerlo en su entorno familiar y social.

La función esencial del estudiante es la de ser el sujeto de su propio aprendizaje, según González Tirados (2007), es la de ser el constructor de sus conocimientos, habilidades y competencias profesionales, valores y actitudes, obviamente con la guía y orientación de su docente.

Los cambios actuales en materia de conocimiento relacionado con la tecnología también plantea para el alumno otra función y esta se relaciona con la capacidad de escoger de manera crítica y reflexiva toda la información obtenida del internet para saber cómo y cuándo aplicarla. Su función de la mano del entorno familiar y educativo es la de desarrollar aptitudes de aprendizaje e innovación, aptitudes tecnológicas y aptitudes profesionales y para la vida.

1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.

Actualmente las teorías del aprendizaje activo han influenciado de una manera muy importante el rol del docente, ya que se deshace de su papel principalmente de expositor para asumir el de guía, de moderador, de facilitador del proceso de aprendizaje y sobretodo de motivador de sus alumnos, papel que se torna fundamental ya que sin motivación el alumno no podría realizar un aprendizaje significativo.

A pesar de que son los alumnos quienes investigan y procesan la información, es una responsabilidad conjunta con el docente su proceso de enseñanza-aprendizaje. Antiguamente la enseñanza se caracterizaba por el autoritarismo del maestro, situación que con la escuela activa cambia ya que se caracteriza por un trabajo de los alumnos guiados por su maestro, con el fin de mejorar la calidad de educación. La respuesta a la pregunta de cómo enseñar, se da a través del mejoramiento de las prácticas pedagógicas, con un currículo flexible e integral, entendiendo el aprendizaje como un desarrollo de habilidades, es necesario la aplicación de modelos creativos e innovadores y desarrollar en el alumnado hábitos tanto de trabajo como de convivencia, propendiendo a desarrollar una educación para la vida.

Con los cambios surgidos en la sociedad ha conllevado a que los docentes se actualicen y desarrollen métodos activos de aprendizaje para que estos sean significativos para sus alumnos. El papel del maestro adquiere gran importancia porque es él la persona que escoge que método utilizar en la clase y que vaya más acorde al tipo de aprendizaje de cada alumno.

Con la revolución de la escuela activa los métodos de enseñanza – aprendizaje cambiaron de manera radical, la escuela activa propuso métodos activos de enseñanza, en donde los aprendizajes se tornaban significativos al ser investigado, analizado y estudiado por los alumnos.

Una de las tareas actuales del docente es la de enseñar al alumno a “aprender a aprender” utilizando las estrategias, metodologías y procesos de enseñanza - aprendizaje, para que el estudiante pueda adquirir, interiorizar y transferir los nuevos conocimientos y transformar los conocimientos ya existentes. El objetivo educativo más alto en la actualidad es el que el estudiante aprenda a aprender, y este es un proceso que se logra con la motivación del alumno y su compromiso con el aprendizaje.

1.3 Cursos de formación.

Si se tiene en cuenta que la formación profesional docente debería ser un proceso continuo, permanente y flexible, los cursos de formación constituyen una de las estrategias, que se propone para que se cumpla con este proceso, a continuación se analiza su diseño, planificación e importancia.

El docente como recurso intelectual y humano para la enseñanza es insustituible. Ni el mejor equipo sofisticado con la más alta tecnología, sistemas de control y administración escolar

magníficos, materiales didácticos modernos, y ni aún el mejor currículum tendría completa esencia y desarrollo si el maestro no responde a las exigencias de una educación de calidad, con los cursos de formación.

Los cursos de formación constituyen, la modalidad formativa más extendida, implicando la adquisición de conocimientos y destrezas, aunque se aplica a un grupo el aprendizaje es entendido como un proceso individual.

1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.

Los cursos de formación constituyen todos los procedimientos y acciones planificados con el fin de que los docentes adquieran los conocimientos, actitudes y habilidades para suplir las necesidades de formación y así desempeñar su rol y función dentro de la comunidad educativa de manera eficaz y eficiente. Con estos se busca familiarizar a los docentes con algún tema específico relacionado con sus necesidades formativas para orientarlo en el mismo.

Los cursos de formación son de gran importancia dentro de la capacitación docente, si los cursos son planificados o se ofertan según las necesidades formativas los docentes tienen la oportunidad de revisar la teoría y aplicar la práctica de determinado tema, pudiendo elaborar respuesta a situaciones que ocurren a diario en la práctica profesional, permitiendo una mayor profesionalización y calidad educativa. La realidad actual requiere de profesionales docentes que puedan ser reflexivos acerca de sus prácticas de enseñanza dentro del aula y en todo su quehacer educativo, para determinar áreas que requieren de instrucción específica para su óptimo desempeño.

1.3.2 Ventajas e inconvenientes.

Las ventajas e inconvenientes de los cursos de formación se pueden determinar de acuerdo a algunas premisas como la modalidad del curso, el costo, horario, contenidos, la experiencia y excelencia de los profesores, entre otros. Las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) han flexibilizado la formación y han facilitado el diseño de nuevas modalidades de impartición a través de comunicación en red, videoconferencia, chat, foros, etc.

En general un curso de formación siempre presentará ventajas a quien lo siga. La ventaja más importante en los cursos de formación es la interactividad que proponen, lo que ayuda a una mejor y más rápida asimilación de conocimientos, ya sea presencial, semipresencial, a distancia. La resolución de dudas es más rápida y efectiva. Otra ventaja cuando el curso

no es presencial es que el alumno puede establecer sus horarios, el ritmo y el lugar de realización del curso. Todas las modalidades incluyen soportes y medios técnicos que ayudan a una mejor interiorización de los contenidos de los módulos, los mismos que casi siempre pueden ser adaptados y actualizados al desempeño profesional, es decir a la realidad laboral y educativa del cada docente que sigue el curso de formación.

Entre los inconvenientes que suelen surgir en los cursos de formación está el costo, algunas modalidades como las presenciales y semipresenciales pueden ser más costosas. Otro inconveniente suele ser la escasa flexibilidad en cuanto a hora y lugar a realizarse y que el ritmo de trabajo lo impone casi siempre el profesor.

La modalidad del curso será un elemento fundamental que determinará el éxito o fracaso de una acción formativa, dependiendo del perfil del alumno, su destreza en el manejo de las TIC y su pretensión profesional.

1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

González y González (2007) sostienen que el diseño de estrategias de formación docente, como los cursos formativos, tiene que partir y surgir como respuesta a las necesidades formativas del docente, siendo el factor de primer orden en todo proceso formativo. En el diseño podemos establecer los parámetros sobre los desajustes de la formación en el profesorado, orientándonos en los aspectos en los que los docentes presentan deficiencias o consideran que la formación en dichas áreas es primordial para que su desempeño docente sea de calidad.

Planificar consiste en programar dando unidad a cada una de las variables que se contemplan en la labor educativa, debiendo responder a las necesidades de formación, intereses y expectativas de los docentes en capacitación. Se planifican los siguientes elementos del curso de formación: tema del curso, modalidad, objetivos, a quien va dirigido, contenidos, actividades, duración, cronograma, costos, certificación. En el proceso de planificación se debe tener en cuenta que el proceso de enseñanza- aprendizaje va dirigido a la formación de adultos, siendo esto una característica para tomar en cuenta.

La utilización de los recursos en los cursos formativos depende de las características del mismo, en esta fase de la programación se trata de seleccionar los recursos en que se apoyará y reforzará la actuación del profesorado en su intervención en el aula. Los recursos didácticos son aquellos materiales, medios didácticos, soportes físicos, actuaciones docentes, etc. que proporcionan ayuda a desarrollar su actividad en el aula.

1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia.

La importancia de los cursos de formación del profesional de la docencia radica en que el objetivo del mismo es el de desarrollar competencias específicas para el desempeño de determinadas tareas educativas que hasta el momento presentaban deficiencias, lo que se va traducir en un incremento de la calidad de la educación. Porque permite alcanzar niveles de perfeccionamiento a quienes están ya incorporados en el mundo laboral de la docencia sin importar el nivel en el que impartan la misma, como estrategia para responder las exigencias de una sociedad que cambia continuamente con innovaciones tecnológicas y el proceso de globalización.

Los cursos formativos en la docencia permiten la reflexión e identificación de las principales necesidades formativas para poder responder a las exigencias que la práctica docente impone.

CAPITULO II: METODOLOGÍA

2.1 Contexto

La presente investigación se realizó en la Unidad Educativa Bilingüe “Nuestra Familia”, ubicada en la Provincia del Azuay, cantón Cuenca, Parroquia Sucre (Parroquia Urbana). El tipo de plantel es particular, la institución educativa tiene un financiamiento privado. Su jornada es diurna, el personal que labora entre docentes, personal administrativo y de limpieza es de sesenta personas, de las cuales cuarenta y ocho son profesores.

Tabla 1. Características de la Unidad Educativa

Descripción	Característica
Tipo de institución	Particular
Bachillerato	Bachillerato en Ciencias

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Bilingüe “Nuestra Familia”.

Elaborado por: Lic. Juana Catalina Dávalos Molina.

Su alumnado es mixto, tienen un total de quinientos dos alumnos en sus tres niveles: inicial, básica y bachillerato. La meta de la institución es la de brindar a los jóvenes una educación que los prepare para la vida, que dispongan de herramientas para poder crear, inventar, investigar en cualquier escenario que se le presente, para lo que les ofrece un Bachillerato en Ciencias.

2.2 Participantes

Los profesores que forman parte del personal de la Unidad Educativa Bilingüe “Nuestra Familia”, son en total cuarenta y ocho. La población que participó de la investigación fueron los profesores de Bachillerato en Ciencias, siendo doce docentes, por lo que la investigación se aplicó a la totalidad de los mismos.

Tabla 2. Información general: Género

	f	%
Masculino	4	33.33%
Femenino	8	66.67%
TOTAL	12	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Bilingüe “Nuestra Familia”.

Elaborado por: Lic. Juana Catalina Dávalos Molina.

Los docentes de Bachillerato colaboraron aportando con valiosa información para el cumplimiento de los objetivos propuestos para este trabajo de investigación. De los participantes la mayoría de los encuestados fue personal docente femenino frente a una minoría masculina, como se aprecia en la tabla anterior, siguiendo una tradición establecida en las diversas sociedades, de que sea dominante el profesorado de sexo femenino. La

investigación se realizó sobre esta población utilizando un cuestionario, el mismo que fue contestado de manera anónima, aumentando el grado de confiabilidad frente a respuestas de índole organizativa de la Institución. El papel de la investigadora en este caso fue solo de observadora debido que no se presentaron mayores interrogantes en referencia a las preguntas del cuestionario, las autoridades de la institución educativa proporcionaron todos los recursos y medios para la aplicación de la investigación en su plantel.

Tabla 3. Información general: Estado civil

	f	%
Soltero	3	25.00%
Casado	9	75.00%
Viudo	0	0
Divorciado	0	0
No contesta	0	0
TOTAL	12	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Bilingüe "Nuestra Familia".

Elaborado por: Lic. Juana Catalina Dávalos Molina.

Se recogió información general acerca de los docentes la que nos ayudó a enfocarnos en el entorno en el cual se desenvuelven los mismos. Tras el análisis de los datos investigados se pudo observar que de los 12 docentes encuestados, en cuanto a su estado civil es en su mayoría casado y un 25.00% son solteros, pudiendo parecer irrelevante pero nos permite observar que los profesores casados pueden por ejemplo tener un mayor compromiso con la entidad educativa ya que tienen un hogar que mantener, pero por otro lado puede ser que dispongan de un menor tiempo para capacitaciones y su horario no sea flexible.

Tabla 4. Información general: Edad

	f	%
20- 30 años	3	25.00%
31-40 años	2	16.67%
41-50 años	6	50.00%
51-60 años	1	8.33%
61-70 años	0	0.00%
Más de 71 años	0	0.00%
TOTAL	12	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Bilingüe "Nuestra Familia".

Elaborado por: Lic. Juana Catalina Dávalos Molina.

En cuanto a la edad, la mitad de los docentes se encuentran en un rango entre los 41 a los 50 años, puede constituir este dato una ventaja ya que son personas con criterio formado y años de experiencia en la docencia a su favor, pero puede también ser una desventaja en el sentido que por la edad, los docentes que no estén actualizados en estrategias de aprendizaje vinculadas con la tecnología o que sea más difícil que asistan a un curso de formación.

Tabla 5. Cargo que desempeña

	f	%
Docente	9	75.00%
Técnico docente	0	0.00%
Docente en funciones administrativas	3	25.00%
TOTAL	12	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Bilingüe “Nuestra Familia”.

Elaborado por: Lic. Juana Catalina Dávalos Molina.

En la Unidad Educativa Bilingüe “Nuestra Familia” la mayoría de los profesores desempeñan cargos solo relacionados con la docencia, porcentaje que es favorecedor y constituye una ventaja al dedicarse los docentes a su labor pedagógica sin que se mezclen sus funciones con las administrativas.

Tabla 6. Tipo de relación laboral

	f	%
Contratación indefina	8	66.66%
Nombramiento	0	0.00%
Contratación ocasional	2	16.67%
Reemplazo	0	0.00%
No contesta	2	16.67%
TOTAL	12	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Bilingüe “Nuestra Familia”.

Elaborado por: Lic. Juana Catalina Dávalos Molina.

Al ser un colegio de índole privado como era de esperarse la contratación de su personal docente es en gran parte de tipo indefinida, pudiendo observar aquí una cultura organizacional que brinda estabilidad a sus profesores, frente a una minoría con contratación ocasional. La contratación de este tipo garantiza de cierto modo que los profesores trabajarán para la institución por un período prolongado convirtiéndose en una ventaja.

Tabla 7. Tiempo de dedicación

	f	%
Tiempo completo	10	83.34%
Medio tiempo	1	8.33%
Por horas	1	8.33%
TOTAL	12	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Bilingüe "Nuestra Familia".

Elaborado por: Lic. Juana Catalina Dávalos Molina.

En la Unidad Educativa investigada se observa que el tiempo de dedicación a la docencia, es en una gran proporción de tiempo completo (83.34%) frente a una minoría de medio tiempo y por horas (8.33% cada uno) situación favorable al tener un personal comprometido pero por otro lado al trabajar a tiempo completo surge la inquietud de que si estos docentes tendrán disponibilidad del mismo para asistir a cursos que les ayuden a capacitarse.

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

2.3.1 Diseño de la investigación.

El proceso a desarrollar en la presente investigación, como parte del diseño metodológico, está basado en un enfoque cuantitativo (datos numéricos) que luego de tabulado y presentado en tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de enfoque cualitativo, puesto que se busca determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados es decir los docentes de bachillerato, para que en función de su experiencia y

vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación.

2.3.2 Métodos de investigación.

Se aplicaron los siguientes métodos de investigación:

- **Analítico:** En la presente investigación se aplicó este método al analizar los diferentes aspectos que conlleva el estudio de las necesidades de formación docente de forma separada, como: aspectos relacionados con su formación en la docencia y los relacionados con su práctica pedagógica, cursos y capacitaciones, etc.
- **Sintético:** A través de este método se ha obtenido, luego del análisis por separado de los temas más susceptibles para considerarse como necesidades de formación docente, una síntesis de los contenidos más relevantes en este tema.
- **Inductivo:** Con este método se pudo determinar los temas particulares de las necesidades de formación docente para poder inferir luego las conclusiones de carácter general, luego del análisis de la información obtenida.
- **Deductivo:** Con este método se pudo determinar los temas puntuales en las necesidades de formación, basándose en conceptos generales.
- **Estadístico:** A través de este método se aplicaron los procedimientos necesarios para el manejo de los datos cualitativos y cuantitativos de la presente investigación.

2.4 Técnicas e instrumentos de investigación

La aplicación de las técnicas e instrumentos adecuados son de gran relevancia para la realización de esta investigación, las que se detallarán a continuación.

2.4.1 Técnicas de investigación

La principal técnica utilizada en la investigación del diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato en la Unidad Educativa Bilingüe “Nuestra Familia”, fue la de la encuesta la misma que se evidencia en esta investigación en la aplicación del instrumento de recolección de datos, que en este caso fue el cuestionario.

2.4.2 Instrumentos de investigación

El instrumento utilizado en esta investigación fue el cuestionario, el mismo que fue aplicado para obtener información sobre las necesidades de formación que presentan los docentes ante el nuevo Bachillerato General Unificado en la Unidad Educativa Bilingüe “Nuestra Familia”. El cuestionario aplicado, es un instrumento en el que se incluyeron preguntas de tipo cerrada y abierta. El Cuestionario “Necesidades de Formación” Docentes de Bachillerato, fue desarrollado por los profesionales del equipo de planificación del presente proyecto de la Universidad Técnica de Loja.

El cuestionario fue tomado de instrumentos previamente validados y contextualizados al entorno nacional considerando la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su reglamento. Las preguntas fueron desarrolladas sobre los temas de: información general, formación docente, cursos y capacitaciones, respecto de su institución educativa y también abarca los temas relacionados a su práctica pedagógica.

2.5 Recursos

2.5.1 Talento humano.

- A nivel Directivo:
 - o Rectora
 - o Vicerrectora
- A nivel Operativo:
 - o Profesores de bachillerato
 - o Investigadora

2.5.2 Recursos materiales.

- Copias de Cuestionario
- Material de escritorio
- Cámara de fotos

2.5.3 Económicos.

- Aportes del investigador

2.6 Procedimiento

Los datos se recogieron en la Unidad Educativa Bilingüe “Nuestra Familia”, en el mes de Diciembre de 2012, se procedió con el permiso correspondiente de las Directivas de la Unidad Educativa. Los cuestionarios aplicados corresponden al proyecto de la Universidad Técnica Particular de Loja y fueron realizados por el equipo de planificación de la misma.

Se aplicaron en el aula del DOBE, tras una planificación conjunta con las Directivas, del día en que todos los docentes asistieran a la Unidad Educativa. Para la presente investigación los cuestionarios sobre el diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de bachillerato, fueron aplicados a doce profesores de Bachillerato en Ciencias. Se lo realizó durante toda la jornada de trabajo, los docentes lo llenaron según su tiempo libre. Los procedimientos se realizaron con las siguientes actividades:

- Permiso de la Institución Educativa (Unidad Educativa Bilingüe “Nuestra Familia”) donde se aplica la investigación.
- Recogida de datos: aplicación del cuestionario.
- Análisis y tabulación de resultados.

CAPITULO III: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación se basa en el análisis de las necesidades de formación de los docentes de Bachillerato de la Unidad Educativa Bilingüe “Nuestra Familia”. El cuestionario “Necesidades de Formación” se dividió en diferentes temas que se analizarán a continuación.

3.1 Necesidades formativas

En la actualidad en nuestro país se han comenzado a poner en práctica acciones que llevan a alcanzar la calidad en la educación, para lo que se necesita que se involucren a todos los actores del sistema educativo entre ellos como uno de los principales serían los docentes. Al implementarse el Bachillerato General Unificado surgen muchas dudas sobre la formación de los docentes que imparten clases en las diferentes instituciones educativas del país.

Tabla 8. Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener un título de cuarto nivel

	f	%
Si	11	91.67%
No	1	8.33%
TOTAL	12	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Bilingüe “Nuestra Familia”.

Elaborado por: Lic. Juana Catalina Dávalos Molina.

Una ventaja para la institución investigada es la que a la gran mayoría de sus docentes les resulta atractivo el conseguir un título de cuarto nivel. Para Ornelas (1995) la formación y actualización son las bases para la calidad de los profesores, por lo que se considera que si la formación inicial es importante, la formación y actualización continua debe ser un referente de calidad para el profesional de la educación.

Tabla 9. En que le gustaría capacitarse

	f	%
Maestría	10	83.34%
PhD	1	8.33%
No contesta	1	8.33%
TOTAL	12	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Bilingüe “Nuestra Familia”.

Elaborado por: Lic. Juana Catalina Dávalos Molina.

En la Unidad Educativa Bilingüe “Nuestra Familia” una gran mayoría de los docentes considera que le gustaría cursar una Maestría. De los docentes a los que les gustaría formarse para obtener un título de cuarto nivel, quienes escogieron la opción de Maestría los temas más relevantes en el ámbito educativo son: Lingüística, Pedagogía, Lengua y

Literatura, Psicología, Historia, Educación y Desarrollo del pensamiento, Currículo y Pedagogía.

Tabla 10. Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos

	f	%
Si	11	91.67%
No	0	0.00%
No contesta	1	8.33%
TOTAL	12	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Bilingüe "Nuestra Familia".

Elaborado por: Lic. Juana Catalina Dávalos Molina.

Al asistir a cursos y capacitaciones se incrementa el desarrollo profesional y el docente puede mejorar en todas las funciones otorgadas como docencia, investigación, etc. bajo este parámetro se observa que en la Unidad Educativa investigada para la gran mayoría de los docentes es importante capacitarse en temas educativos, independientemente que su formación inicial se halla o no realizado en esta área, observándose una actitud comprometida con la educación.

Tabla 11. Como le gustaría recibir la capacitación

	f	%
Presencial	5	41.67%
Semipresencial	6	50.00%
A distancia	1	8.33%
Virtual/ Via internet	2	16.67%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Bilingüe "Nuestra Familia".

Elaborado por: Lic. Juana Catalina Dávalos Molina.

La modalidad para la capacitación que prefieren los docentes es la semipresencial (50.00%), pero seguida muy de cerca por la presencial (41.67%), a la minoría de los docentes les gustaría capacitarse a distancia o de manera virtual, esto puede deberse a la edad en la que se encuentran la mayoría de profesores de la unidad educativa investigada, los que se encontraban según la Tabla 4, entre los 41 y 50 años, que por lo general son personas que han aprendido a manejar la tecnología pero no la aplican a la educación.

Tabla 12. Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría capacitarse

	f	%
Lunes a viernes	1	8.33%
Fin de semana	9	75.00%
No contesta	2	16.67%
TOTAL	12	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Bilingüe "Nuestra Familia".

Elaborado por: Lic. Juana Catalina Dávalos Molina.

El horario que más se acomodaría a los docentes investigados es el de los fines de semana, debido a que son en su mayoría casados y además poseen un horario completo de trabajo en la institución. Para proponer un curso de formación o capacitación para dichos docentes se debe tomar en cuenta la disposición de su tiempo.

Tabla 13. En que temática le gustaría capacitarse

	f	%
Pedagogía educativa	4	33.33%
Teorías del aprendizaje	3	25.00%
Valores y Educación	1	8.33%
Gerencia/ Gestión educativa	0	0.00%
Psicopedagogía	1	8.33%
Métodos y recursos didácticos	4	33.33%
Diseño y planificación curricular	4	33.33%
Evaluación del aprendizaje	4	33.33%
Políticas educativas para la administración	0	0.00%
Temas relacionados con la materia a su cargo	4	33.33%
Formación en temas de mi especialidad	6	50.00%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	5	41.67%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	2	16.67%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Bilingüe "Nuestra Familia".

Elaborado por: Lic. Juana Catalina Dávalos Molina.

Al analizar la tabla anterior a la mitad de los docentes, les interesaría una capacitación relacionada con su especialidad o materia impartida, este tema es ambiguo debido a que la especialidad de los docentes difiere. Otro tema con un gran porcentaje 41.67%, es el que corresponde a las nuevas tecnologías educativas, tema actual tanto para su capacitación como para la aplicación, debido a la tecnología que se aplican en el ámbito educativo, que da como resultado un involucramiento activo de los alumnos.

Los temas de Pedagogía educativa, Métodos y recursos didácticos, Diseño y planificación curricular, Evaluación del aprendizaje; fueron elegidos por la tercera parte de los docentes, lo que implica que presentan una motivación intrínseca por capacitarse en temas relacionados con la tarea educativa. La principal tarea del docente es educar y se observa en el grupo investigado que existe una inclinación para capacitarse en la misma.

Tabla 14. Cuáles son los obstáculos que se presentan para que no se capacite

	f	%
Falta de tiempo	5	41.67 %
Altos costos	6	50.00%
Falta de información	4	33.33%
Falta de apoyo	4	33.33%
Falta de temas	0	0.00%
No le interesa	0	0.00%
No contesta	0	0.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Bilingüe "Nuestra Familia".

Elaborado por: Lic. Juana Catalina Dávalos Molina.

En la actualidad existen obstáculos por los cuales algunos profesionales de la docencia no se capacitan, a pesar de que la formación continua se considera fundamental el alto costo de la capacitación es el primer obstáculo para que no se capacite, con respecto a este tema las universidades ofrecen planes de pago o con apoyo del IECE pero la situación actual económica influencia de manera negativa en la capacitación. La falta de tiempo surge como un segundo obstáculo que impide la capacitación.

Tabla 15. Cuáles son los motivos por los que usted asiste a los cursos/ capacitaciones

	f	%
Relación del curso con la actividad docente	7	58.33%
Prestigio del ponente	0	0.00%
Obligatoriedad de asistencia	1	8.33%
Favorecen ascenso profesional	3	25.00%
Facilidad de horarios	1	8.33%
Lugar dónde se realice	0	0.00%
Me gusta capacitarme	8	66.67%
No contesta	9	75.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Bilingüe "Nuestra Familia".

Elaborado por: Lic. Juana Catalina Dávalos Molina.

La capacitación debe estar relacionada con un plan de mejora personal, es decir que la motivación debe ser tanto de manera intrínseca como extrínseca, en el caso de la unidad educativa analizada a la mayoría les parece que un motivo para asistir a los cursos debe ser la relación del mismo con la actividad docente, lo que constituye una ventaja, que relacionen el curso con la educación que imparten.

Tabla 16. Cuáles considera usted son los motivos por los que se imparten los cursos/ capacitaciones

	f	%
Aparición de nuevas tecnologías	6	50.00%
Falta de cualificación profesional	0	0.00%
Necesidades de capacitación continua	11	91.67%
Actualización de leyes y reglamentos	3	25.00%
Requerimientos personales	4	33.33%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Bilingüe "Nuestra Familia".

Elaborado por: Lic. Juana Catalina Dávalos Molina.

Se observa que de los docentes encuestados una gran mayoría están conscientes de la necesidad de la capacitación de manera continua, a pesar de los obstáculos para realizarla. Y que esta capacitación se la debe realizar también por la aparición de nuevas tecnologías, para poder adaptarlas a los cambios que sufre la sociedad actual. La formación continua es una necesidad en el docente para poder cumplir con los estándares propuestos para una educación de calidad.

Tabla 17. Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación

	f	%
Aspectos teóricos	0	0.00%
Aspectos técnicos/prácticos	2	16.67%
Ambos	10	83.33%
TOTAL	12	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Bilingüe "Nuestra Familia".

Elaborado por: Lic. Juana Catalina Dávalos Molina.

Al momento de considerar el seguir un curso de formación o capacitación es necesario que se tome en cuenta tanto los aspectos teóricos como prácticos del mismo, un curso o capacitación debe ser capaz de equilibrar estos dos aspectos para favorecer el desarrollo de sus capacidades. La mayoría de los docentes que laboran en la Unidad Educativa Bilingüe "Nuestra Familia" piensan de la manera antes expuesta.

3.2 Análisis de la formación

El análisis y detección de las necesidades de formación de los docentes con respecto a sí mismos como a la organización educativa, constituyen un aspecto importante para mejorar la unidad educativa tanto en su eficiencia como en su eficacia.

3.2.1 La persona en el contexto formativo

Según Imbernón (1999) la formación profesional potencia el desarrollo personal y humano. En lo relacionado con el análisis de la persona se trata de observar su desempeño, a través de sus competencias, en la labor docente, por lo que a continuación se analizan las siguientes tablas.

Tabla 19. Señale el nivel más alto de formación académica que posee

	Género			
	Femenino		Masculino	
	f	%	f	%
Bachillerato	0	0.00%	0	0.00%
Nivel técnico o tecnológico superior	0	0.00%	0	0.00%
Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er nivel)	6	50.00%	4	33.33%
Especialista	1	8.33%	0	0.00%
Maestría	1	8.33%	0	0.00%
PhD	0	0.00%	0	0.00%
TOTAL	8	66.67%	4	33.33%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Bilingüe "Nuestra Familia".

Elaborado por: Lic. Juana Catalina Dávalos Molina.

En cuanto a la formación académica del docente se observa que en esta formación inicial en su carrera, del total de encuestados, todos los docentes presentan como mínimo un formación de tercer nivel, es decir han cursado una carrera universitaria, los docentes que laboran en la institución son personas formadas al menos en la etapa inicial. De los mismos de la población femenina, se observa que una persona posee título de maestría y uno de especialista.

Tabla 20. Su titulación tiene relación con: **Ámbito Educativo**

	f	%
Licenciado en educación	4	33.33%
Doctor en educación	0	0.00%
Psicólogo educativo	0	0.00%
Psicopedagogo	1	8.33%
Otros	1	8.33%
No contesta	6	50.00%
TOTAL	12	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Bilingüe "Nuestra Familia".

Elaborado por: Lic. Juana Catalina Dávalos Molina.

En relación con el título de pregrado que poseen los docentes se observa que la mitad de los mismos poseen relación con el ámbito educativo, entre otros de los títulos que presentan los encuestados están el de Psicólogo Clínico y Profesor de Segunda Enseñanza, lo que constituye en cierta medida una desventaja debido a que la mayoría de los docentes deberían tener una formación inicial en carreras de índole educativo.

Tabla 21. Su titulación tiene relación con: **otras profesiones**

	f	%
Ingeniero	1	8.33%
Arquitecto	1	8.33%
Contador	0	0.00%
Abogado	0	0.00%
Economista	1	8.33%
Médico	1	8.33%
Veterinario	0	0.00%
Otras	2	16.68%
No contesta	6	50.00%
TOTAL	12	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Bilingüe "Nuestra Familia".

Elaborado por: Lic. Juana Catalina Dávalos Molina.

La otra mitad de los docentes tiene título en pregrado pero fuera del ámbito educativo, como se observa en la tabla anterior, entre los títulos se observa el de Doctor en Bioquímica. Lo que constituye una desventaja como se observó con anterioridad ya que la formación inicial de la mitad de los docentes de bachillerato investigados no se encuentra ligada a la educación. Como parte de la proyección de una educación de calidad, se encuentra listo el

proyecto de la Universidad Nacional de Educación, con el objetivo de formar docentes con alto desempeño y calidad correspondientes a tercer nivel, y especialistas educativos en cuarto nivel.

Tabla 22. Si posee título de postgrado este tiene relación con

	f	%
Ambito educativo	1	8.33%
Otros ámbitos	1	8.33%
No contesta	10	83.34%
TOTAL	12	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Bilingüe "Nuestra Familia".

Elaborado por: Lic. Juana Catalina Dávalos Molina.

De los docentes investigados solo dos poseen títulos de postgrado, uno de los cuales se relaciona con el ámbito educativo y el otro posee un Doctorado en diferente ámbito (Bioquímica). La formación permanente y continua es indispensable en la actividad educativa, como una segunda etapa luego de una formación inicial, la formación debería darse a lo largo de la trayectoria profesional.

Tabla 23. En lo relacionado con el análisis de la persona

La persona en el contexto formativo	1		2		3		4		5		NC		Total
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1. Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI	1	8.33	0	0	3	25.00	2	16.67	6	50.00	0	0	12
2. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0	0	0	3	25.00	4	33.33	5	41.67	0	0	12
3. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	0	0	0	0	0	0	5	41.67	7	58.33	0	0	12
4. La formación académica que recibí es la adecuada para las características de mis estudiantes	0	0	3	25.00	1	8.33	4	33.33	4	33.33	0	0	12
5. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	3	25.00	3	25.00	2	16.67	3	25.00	1	8.33	0	0	12
6. Mi expresión oral y escrita es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0	0	0	0	1	8.33	5	41.67	6	50.00	0	0	12

7. Cuando se presentan problemas de los estudiantes me es fácil comprenderlos y ayudarles en su solución	0	0	0	0	1	8.33	2	16.67	9	75.00	0	0	12
8. La formación inicial recibida me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	0	0	1	8.33	1	8.33	2	16.67	8	66.67	0	0	12
9. Considera que los estudiantes son artífices de su propio conocimiento	0	0	0	0	1	8.33	3	25.00	7	58.33	1	8.33	12
10. Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	1	8.33	4	33.33	1	8.33	3	25.00	3	25.00	0	0	12
11. Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0	0	0	1	8.33	8	66.67	3	25.00	0	0	12
12. El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0	0	0	0	0	0	4	33.33	7	58.33	1	8.33	12
13. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	1	8.33	1	8.33	2	16.67	5	41.67	3	25.00	0	0	12
Total	6	49.99	12	99.99	17	141.65	50	416.68	69	574.99	2	16.67	156
Media obtenida	0.46	3.84	0.92	7.69	1.30	10.89	3.84	32.05	5.31	44.23	0.15	1.28	12

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Bilingüe "Nuestra Familia".

Elaborado por: Lic. Juana Catalina Dávalos Molina.

Los ítems que mayor puntuación obtuvieron son los que se refieren a la relación con el estudiante y la práctica de su labor como docente de la institución. Entre los ítems con calificaciones más bajas y dispersas se encuentran los relacionados con la práctica docente en cuanto a la autoevaluación y mejora de la misma, el conocer el proceso de la carrera docente y la ley que la rige y sobretodo se observa una gran incidencia de un puntaje bajo en lo que se refiere a proyectos, en cuanto a la planificación, ejecución y seguimiento de los mismos.

3.2.2 La organización y la formación

En la actualidad a las instituciones educativas se las concibe como una organización escolar. Cada organización tiene su cultura organizacional la misma que debe estar orientada hacia el desempeño, integración y participación entre todos los miembros de la organización.

Para conocer la cultura organizacional de la unidad educativa investigada y las necesidades de formación que surgen de esta interacción entre los docentes y la organización se realizaron las siguientes preguntas dentro del cuestionario las que se analizan en las tablas a continuación.

Tabla 24. La institución en la que labora ha propiciado cursos en los últimos dos años

	f	%
Si	4	33.33%
No	7	58.34%
No contesta	1	8.33%
TOTAL	12	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Bilingüe "Nuestra Familia".

Elaborado por: Lic. Juana Catalina Dávalos Molina.

Con respecto a la Institución Educativa, la mayoría de docentes responde que la institución en los últimos dos años no ha propiciado cursos de capacitación o formación, si se sostiene que la formación continua es indispensable en la labor docente este es un punto crítico a analizar dentro de la organización educativa.

Tabla 25. Conoce si la institución está propiciado cursos/seminarios

	f	%
Si	2	16.67%
No	9	75.00%
No contesta	1	8.33%
TOTAL	12	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Bilingüe "Nuestra Familia".

Elaborado por: Lic. Juana Catalina Dávalos Molina.

En la actualidad la mayoría de los docentes desconoce si las autoridades de la Unidad Educativa Bilingüe "Nuestra Familia" están ofreciendo o elaborando proyectos, cursos o seminarios para capacitarlos. Frente a un 16.67% que si conoce si existen o van a ofrecer cursos o capacitaciones pueden surgir dos conclusiones: o existe una mala comunicación

dentro de la organización o no hay una política clara acerca de las capacitaciones dentro de la institución.

Tabla 26. Los cursos se realizan en función de

	f	%
Areas del conocimiento	2	16.67%
Necesidades de actualización	2	16.67%
Leyes y reglamentos	1	8.33%
Asignaturas que imparte	1	8.33%
Reforma curricular	4	33.33%
Planificación y programación curricular	3	25.00%
No contesta	6	50.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Bilingüe “Nuestra Familia”.
Elaborado por: Lic. Juana Catalina Dávalos Molina.

Como se ha visto anteriormente los cursos se deberían desarrollar a partir de las necesidades formativas del docente. Esto surge de diferentes evaluaciones reflexivas dentro de la organización por ejemplo: como un plan integral de proyección para la educación de calidad el Gobierno Nacional ha realizado algunas reformas entre ellas la Reforma Curricular (33.33%) y todo lo que su Planificación y programación (25.00%) conlleva, como se observa los docentes opinan que en caso de existir cursos los mismos se realizan en función de dichos temas.

Tabla 27. Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente

	f	%
Siempre	5	41.67%
Casi siempre	3	25.00%
A veces	2	16.67%
Rara vez	0	0.00%
Nunca	0	0.00%
No contesta	2	16.67%
TOTAL	12	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Bilingüe “Nuestra Familia”.
Elaborado por: Lic. Juana Catalina Dávalos Molina.

El docente al pertenecer a una institución educativa de una u otra manera dependerá de las políticas que maneje la misma para favorecer la formación de manera continua y permanente, en este contexto el 41.67% de los encuestados creen que siempre los directivos fomentan la formación permanente. Realizando un análisis entre las tablas

anteriores se determina que a pesar de que en la institución educativa no realiza cursos dentro de la institución educativa si permite que sus docentes puedan cursarlos.

Tabla 28. En lo relacionado con el análisis organizacional

La organización y la formación	1		2		3		4		5		NC		Total
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1. Analiza el clima organizacional de la estructura institucional	0	0	1	8.33	1	8.33	5	41.67	5	41.67	0	0	12
2. Conoce el tipo de liderazgo ejercidos por los directivos educativos	0	0	0	0	2	16.67	4	33.33	5	41.67	0	0	12
3. Conoce las herramientas/elementos utilizadas por los directivos para planificar actividades	0	0	0	0	6	50.00	3	25.00	2	16.67	0	0	12
4. Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0	0	0	5	41.67	3	25.00	4	33.33	0	0	12
5. Plantea, ejecuta y realiza el seguimiento en los proyectos educativos	0	0	1	8.33	4	33.33	5	41.67	1	8.33	1	8.33	12
6. Describe las principales funciones y tareas del profesor del aula	0	0	0	0	1	8.33	2	16.67	9	75.00	0	0	12
7. Analiza la estructura organizativa institucional	2	16.67	1	8.33	4	33.33	2	16.67	3	25.00	0	0	12
Total	2	16.67	3	24.99	24	200.01	24	200.01	29	241.67	1	8.33	84
Media obtenida	0.28	2.38	0.43	3.57	3.43	28.57	3.43	28.57	4.14	34.52	0.14	1.19	12

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Bilingüe “Nuestra Familia”.

Elaborado por: Lic. Juana Catalina Dávalos Molina.

La dinámica e interrelación de los docentes con la Institución Educativa entendida como organización es de total influencia, la eficacia con que los docentes apliquen sus conocimientos y habilidades así como utilicen los recursos de la organización influenciará en que la organización sea más eficiente.

En lo relacionado con el análisis organizacional, las funciones y tareas del profesor están definidas y los docentes conocen las mismas, también se observa que las puntuaciones más dispersas se encuentran en los ítems referentes a la estructura organizativa institucional, el análisis de la misma, su clima organizacional, lo que conlleva a analizar que en la institución educativa investigada la organización y coordinación puede ser óptima pero tal vez no sea socializada hacia los docentes.

3.2.3 La tarea educativa

En este apartado se analizará al docente desde su labor propiamente dicha, es decir la tarea educativa. Sus conocimientos y como los pone en práctica en la docencia a través de sus destrezas, que se han ido perfeccionando con los distintos tipos de formación que ha recibido para que su labor sea cumplida de la manera más eficiente posible.

Tabla 29 Las materias que se imparten tienen relación con su formación

	f	%
Si	9	75.00%
No	2	16.67%
No contesta	1	8.33%
TOTAL	12	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Bilingüe "Nuestra Familia".

Elaborado por: Lic. Juana Catalina Dávalos Molina.

Analizando a los docentes investigados la mayoría (75.00%) imparten materias relacionadas con su formación profesional. Actualmente el rol del docente es de mediador para lo que resulta importante que maneje de manera correcta los contenidos y estrategias para desarrollar el aprendizaje en sus alumnos lo que resulta más fácil de aplicar si su formación profesional está relacionada a la materia impartida. Dentro de un desempeño de calidad de los docentes es necesario que se preparen en la materia, es decir conocer el área y los contenidos de la asignatura que imparte y saber cómo enseñar la misma, para lo que es indispensable contar con profesores comprometidos con su profesión.

Tabla 30. Años de bachillerato en los que imparte asignaturas

	f	%
Primero, Segundo y Tercer año	6	50.00%
Primero y Segundo año	0	0
Segundo y Tercer año	2	16.67%
Primero	2	16.67%
Segundo	0	0
Tercero	0	0
No contesta	2	16.67%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Bilingüe "Nuestra Familia".

Elaborado por: Lic. Juana Catalina Dávalos Molina.

De los docentes investigados, dependiendo de la materia, imparten sus clases tanto en Primero, Segundo como en Tercero de Bachillerato la mitad de ellos.

Tabla 31. En lo relacionado con el análisis de la tarea educativa

Tarea educativa	1		2		3		4		5		NC		To tal
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1. Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	0	0	0	0	0	0	2	16.67	10	83.33	0	0	12
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza	0	0	0	0	3	25.00	4	33.33	5	41.67	0	0	12
3. Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0	0	0	2	16.67	4	33.33	6	50.00	0	0	12
4. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	1	8.33	3	25.00	3	25.00	1	8.33	4	33.33	0	0	12
5. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	2	16.67	1	8.33	4	33.33	2	16.67	3	25.00	0	0	12
6. Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	1	8.33	1	8.33	2	16.67	5	41.67	3	25.00	0	0	12
7. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	1	8.33	2	16.67	4	33.33	2	16.67	2	16.67	1	8.33	12
8. Conoce la incidencia de la interacción profesor- alumno en la comunicación didáctica	1	8.33	4	33.33	1	8.33	3	25.00	3	25.00	0	0	12
9. Mi información en las TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información	0	0	0	0	2	16.67	4	33.33	6	50.00	0	0	12
10. Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes	0	0	0	0	1	8.33	8	66.67	3	25.00	0	0	12
11. El proceso evaluativo que llevo a cabo incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	0	0	0	0	1	8.33	3	25.00	8	66.67	0	0	12
12. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi asignatura	0	0	0	0	0	0	4	33.33	8	66.67	0	0	12
13. Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales	0	0	1	8.33	0	0	2	16.67	8	66.67	1	8.33	12

14. Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales mi planificación es realizada de acuerdo a sus requerimientos	1	8.33	1	8.33	0	0	4	33.33	5	41.67	1	8.33	12
15. Realiza la planificación macro y micro curricular	0	0	0	0	0	0	5	41.67	7	58.33	0	0	12
16. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	0	0	0	0	0	0	2	16.67	10	83.33	0	0	12
17. Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico	0	0	0	0	3	25.00	4	33.33	5	41.67	0	0	12
18. Diseño programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0	0	0	2	16.67	4	33.33	6	50.00	0	0	12
19. Aplica técnicas para la acción tutorial	1	8.33	3	25.00	3	25.00	1	8.33	4	33.33	0	0	12
20. Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	1	8.33	2	16.67	4	33.33	2	16.67	2	16.67	1	8.33	12
21. Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0	0	0	2	16.67	4	33.33	6	50.00	0	0	12
22. Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	0	0	0	0	0	0	4	33.33	8	66.67	0	0	12
23. Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	0	0	0	0	0	0	4	33.33	7	58.33	1	8.33	12
24. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	0	0	0	0	0	0	3	25.00	9	75.00	0	0	12
Total	4	33.33	11	91.66	16	324.99	91	758.32	139	1158.33	4	33.33	288
Media obtenida	0.17	1.39	0.46	3.82	1.63	13.54	3.79	31.60	5.79	48.26	0.17	1.39	12

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Bilingüe "Nuestra Familia".

Elaborado por: Lic. Juana Catalina Dávalos Molina.

Analizando los ítems que corresponden a la tarea educativa se observa que los docentes se otorgan mayor puntaje sobre todo en los ítems referentes a la planificación en su contexto, elaborando la planificación macro y micro curricular y utilizando los recursos de la institución, elaborando pruebas para la evaluación de diferentes aspectos. Otro aspecto que hay que rescatar es que los docentes investigados presentan puntuaciones altas con respecto a la

comunicación e identificación con sus estudiantes, pudiendo deberse lo anterior por la importancia que ha tomado en los últimos años lo referente a la planificación para el Ministerio de Educación, ya que las instituciones escolares deben cumplir con estos requisitos.

Según González y González (2007) las necesidades de formación docente pueden variar tanto por las exigencias sociales como por la tarea de la docencia tomada de manera individual. Las preguntas que generaron las respuestas con las calificaciones más bajas y dispersas, fueron con respecto a las técnicas didácticas (para la acción tutorial, técnica expositiva, laboratorios y talleres). Otros aspectos a mencionar son las Tics y su aplicación y las necesidades educativas especiales que presentan los estudiantes.

Tabla 32. Media obtenida

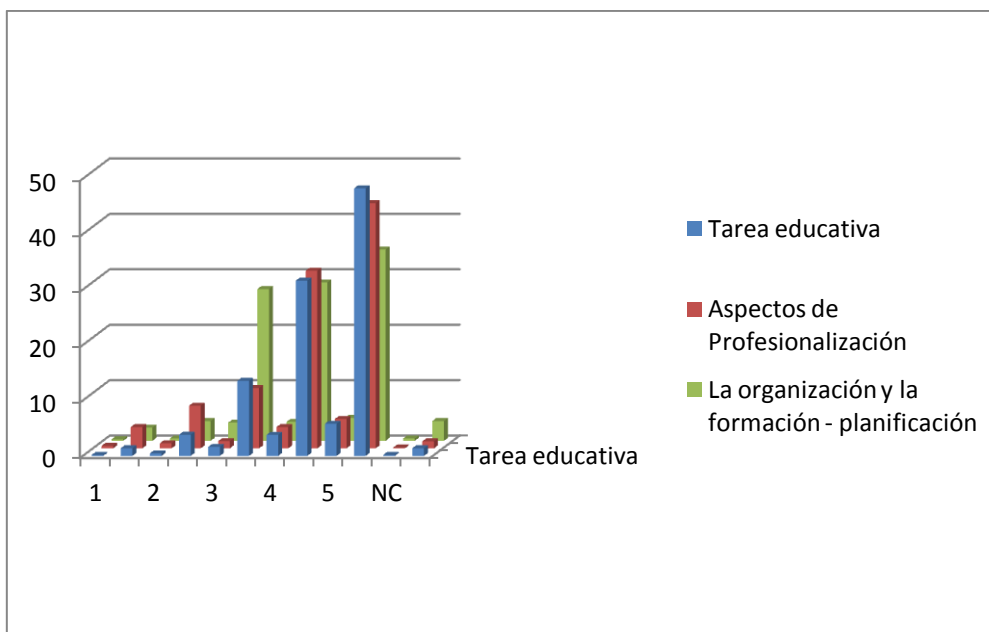
Análisis de la formación	1		2		3		4		5		NC	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Aspectos de Profesionalización	0.46	3.84	0.92	7.69	1.30	10.89	3.84	32.05	5.31	44.23	0.15	1.28
La organización y la formación - planificación	0.28	2.38	0.43	3.57	3.43	28.57	3.43	28.57	4.14	34.52	0.14	1.19
Tarea educativa	0.17	1.39	0.46	3.82	1.63	13.54	3.79	31.60	5.79	48.26	0.17	1.39

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Bilingüe "Nuestra Familia".

Elaborado por: Lic. Juana Catalina Dávalos Molina.

Se presenta a continuación un gráfico de la media obtenida en los ítems relacionados con el análisis de formación en los tres aspectos analizados: tarea educativa, aspectos de profesionalización y la organización y la formación – planificación. Como se puede observar en los tres aspectos el ítem número 5, que es al que más alto puntaje se le otorga, posee un porcentaje alto en cuanto a la tarea educativa y aspectos de profesionalización.

Grafico 1. Media obtenida



Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Bilingüe “Nuestra Familia”.
Elaborado por: Lic. Juana Catalina Dávalos Molina.

3.3 Los cursos de formación

En el tema de los cursos de formación se recalca una vez más la importancia de los mismos en la capacitación y actualización del cuerpo docente de una institución por lo que se ha considerado de relevancia las siguientes tablas.

Tabla 33. Número de cursos a los que ha asistido

	f	%
1	3	25.00%
2	1	8.33%
3	0	0.00%
4	0	0.00%
5	1	8.33%
6	3	25.00%
No contesta	4	33.34%
TOTAL	12	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Bilingüe “Nuestra Familia”.
Elaborado por: Lic. Juana Catalina Dávalos Molina.

En relación con los cursos a los que han asistido llama la atención que: el 33.34% de los encuestados (4 docentes) no contestan debido a que no han asistido a ningún curso frente a

un 25.00% (3 docentes) que han asistido a seis cursos en los últimos dos años. Esto puede deberse a los obstáculos que ya se analizó con anterioridad, además se observó que solo uno de los docentes ha impartido un curso.

Tabla 34. Totalización en horas

	f	%
Menos de 100	5	41.67%
De 100 a 500	1	8.33%
De 500 a 1000	1	8.33%
De 1000 a 1500	1	8.33%
No contesta	4	33.33%
TOTAL	12	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Bilingüe “Nuestra Familia”.
Elaborado por: Lic. Juana Catalina Dávalos Molina.

La mayoría de los cursos en los que han participado son de menos de 100 horas, pudiendo deberse a la disponibilidad en cuanto al tiempo que tienen para capacitarse.

Tabla 35. Hace que tiempo lo realizó

	f	%
0-5 meses	3	25.00%
6-11 meses	1	8.33%
11-15 meses	3	25.00%
No contesta	5	41.67%
TOTAL	12	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Bilingüe “Nuestra Familia”.
Elaborado por: Lic. Juana Catalina Dávalos Molina.

Los cursos lo han recibido en un tiempo no más largo que los últimos 15 meses. Los temas en los que se capacitaron fueron: Internacional English Teaching Conference, How to use video in the classroom, Autoevaluación Institucional, Métodos Pedagógicos de Enseñanza, Autismo, Pedagogía, Diversidad y currículo oculto, Actualización curricular. Como se observa la capacitación en los niveles formativos del docente, se dirige a que se perfeccione en el desempeño de sus funciones, para que se adecue al perfil requerido para su puesto de trabajo.

Tabla 36. Este curso lo hizo con auspicio de

	f	%
Gobierno	0	0.00%
Institución donde labora	2	16.67%
Beca	0	0.00%
Cuenta propia	6	50.00%
No contesta	4	33.33%
TOTAL	12	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa Bilingüe "Nuestra Familia".

Elaborado por: Lic. Juana Catalina Dávalos Molina.

En cuanto al auspicio con el que asistieron al curso de capacitación: la mitad de los cursos a los que asistieron fueron cancelados por los propios docentes y el 16.67% fue auspiciado por la Unidad Educativa Bilingüe "Nuestra Familia".

CAPITULO IV: CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1 Tema del curso

“Diseño de proyectos educativos bajo la metodología del Marco Lógico”.

El curso de formación y capacitación docente “Diseño de proyectos educativos bajo la metodología del Marco Lógico” se plantea como respuesta a la investigación de las necesidades de formación de docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Bilingüe “Nuestra Familia”, surge como un apoyo a los profesores para brindarles estrategias de aprendizaje significativo para elevar la calidad educativa en la institución.

4.2 Modalidad de estudios

El curso de formación se dictará con una modalidad semipresencial, las capacitaciones se realizarán los fines de semana, por ser la modalidad y el horario que preferirían los docentes que laboran en la institución educativa investigada.

4.3 Objetivos

El objetivo general del curso de formación será el de diseñar, ejecutar y evaluar proyectos que mejoren el proceso de enseñanza aprendizaje, dentro de una metodología del Marco Lógico.

Al finalizar el curso los docentes estarán en la posibilidad de:

- Conocer la importancia de los proyectos.
- Reconocer los diferentes tipos de proyectos.
- Conocer la metodología del Marco Lógico.
- Proponer, diseñar y ejecutar un proyecto educativo dentro de la institución.

4.4 Dirigido a

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios:

El curso está dirigido a los 12 docentes de nivel tres es decir con experiencia superior a 5 años, por lo que se toma en cuenta elementos teóricos y prácticos.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios:

Los docentes que asistan al curso de formación “Diseño de proyectos educativos bajo la metodología del Marco Lógico”, requerirán de:

- Computadora
- Conexión a internet
- Habilidades básicas de trabajo en equipo.

- Disponibilidad de tiempo entre semana para realizar las tareas asignadas.

4.5 Breve descripción del curso

En el presente curso de formación para los docentes toma en cuenta al proyecto educativo como una estrategia para que el docente pueda abordar diferentes procesos de aprendizaje en los alumnos, innovando la educación, el proyecto educativo se diseña como respuesta a un problema dentro de la institución educativa. El docente se convierte en un mediador, facilitador y orientador del aprendizaje de sus alumnos, en este contexto es donde se desarrolla los proyectos como apoyo a la solución de problemas de la situación actual.

Se toma la metodología del Marco Lógico por dos razones la primera es que las principales organizaciones para el desarrollo lo utilizan y segundo porque constituye una herramienta de planificación, ejecución y seguimiento para un proyecto de manera resumida, los docentes podrán así aplicar esta metodología en cualquier tipo de proyecto que deseen desarrollar.

4.5.1 Contenidos del curso

Parte I: Introducción a los Proyectos

- Conceptualización
- Diferencia entre proyectos, planes y programas
- Características de los proyectos
- Tipos de proyectos
- Ciclo de un proyecto

Marco Teórico. Parte I: Introducción a los Proyectos

- Conceptualización

Al proyecto se le puede definir como una propuesta que fusiona los elementos necesarios que se traducen en recursos, actividades e implicados, trabajando en conjunto para lograr objetivos propuestos o deseables. En el proyecto se va a prever cualquier eventualidad manejando los factores externos e internos que puedan afectar a la realización del mismo, determinando los recursos necesarios, así como orientar las actividades a realizarse para conseguir los objetivos. Tomando en cuenta un periodo de tiempo limitado, un lugar y el grupo tanto de beneficiarios como de implicados.

En el más simple de los conceptos de proyecto se definiría como un conjunto de actividades que se desarrollan para alcanzar un objetivo. Las actividades deberán estar interrelacionadas y coordinadas entre sí de tal manera que se enfocarán para que con su

ejecución conseguir los resultados propuestos. Estas actividades deben responder a un presupuesto, a un tiempo limitado, a las personas implicadas, a un espacio, etc. El proyecto es un conjunto de actividades que se programan de tal manera que permiten alcanzar los resultados propuestos. Las actividades deben estar coordinadas e interrelacionadas para alcanzar los objetivos.

Para Sapag y Sapag (1987) un proyecto es la búsqueda de una solución inteligente al planteamiento de un problema, tendiente a resolver una necesidad humana. El proyecto surge de una necesidad que no se encuentra satisfecha, pudiendo ser éstas de diferente índole como necesidades individuales, necesidades colectivas, etc., es una planeación sistemática que permite organizar toda su ejecución tomando en cuenta la realidad en donde pretende desarrollarse.

El proyecto es un proceso de ordenamiento y organización. Un proyecto es un conjunto de medios ejecutados de forma coordinada, con el propósito de alcanzar un objetivo fijado de antemano (Chervel y Le Gall, 1991). Existen diferentes conceptos de proyecto pero en general un proyecto es la planificación de actividades, tareas, recursos, para que con su ejecución, alcanzar objetivos propuestos traducidos en resultados.

Según la OEA (2004) un proyecto es un conjunto de actividades a realizarse en un lugar determinado, en un tiempo determinado, con determinados recursos, para lograr objetivos y metas preestablecidas; todo ello seleccionado como la mejor alternativa de solución luego de un estudio o diagnóstico de la situación problemática. El proyecto es un concepto complejo por todas las partes que lo componen pero sin dejar de lado su complejidad el proyecto se puede definir como una planificación sistemática para alcanzar resultados.

- Diferencia entre proyectos, planes y programas

Se realiza una diferenciación entre los conceptos de plan, programa y proyecto para que su manejo por parte de los docentes sea una tarea más fácil, en el presente curso de formación se otorga mayor énfasis a los proyectos, bajo el enfoque de Marco Lógico. La diferencia entre estos conceptos radica en la magnitud de su planificación y en sus objetivos.

El plan define las líneas estratégicas más amplias según Galicia (2010), contiene la filosofía que determina la forma de pensamiento y conducta de los involucrados, la misión y la visión, los objetivos y metas, los cursos de acción y estrategias para alcanzarlas. Es decir define las ideas generales que guían, orientan y condicionan el resto de niveles de la planificación para

que todos tengan una orientación común, se enmarcan aquí los programas y proyectos. Su duración es entre uno a veinte años. Por ejemplo el Plan Decenal de Educación del Ecuador, a través del Ministerio de Educación.

Para Münch (2010) el programa es la secuencia de actividades, tiempos requeridos y responsables para lograr los objetivos y las estrategias. En el programa se ordena las actividades de manera cronológica, con un tiempo definido y se asignan a los responsables. Es decir que en el programa se concretan y definen los temas que se exponen en el plan, con un tiempo y recursos concretos, en un marco institucional. El programa se define una vez que los elementos del plan ya se han planificado. Por ejemplo el Programa Unidades Educativas del Milenio.

El proyecto como se indicó anteriormente es una intervención concreta que define actividades, recursos, tiempo e involucrados para conseguir resultados programados. Es la búsqueda de una solución a un problema o cubrir una necesidad.

- Características de los proyectos

Entre las características de los proyectos están:

- Transcendencia: es decir que un proyecto sea cual fuera el tema debe ser importante para quien lo realiza.
- Período: el proyecto debe tener un periodo de tiempo definido.
- Utilización óptima de recursos: es necesario para la consecución de los resultados que se coordine el uso de recursos diversos.
- Es único: es decir que ningún proyecto puede ser igual a otro, si bien puede parecerse pero tanto su realidad como de la necesidad que surgió este no es repetitivo.
- Resultados tangibles
- Carácter participativo: respetando su nivel de desarrollo.
- Con una determinada población y un área geográfica.

- Tipos de proyectos

Los tipos de proyectos que se encuentran son diversos y se los clasifica según su carácter: proyecto social, proyecto económico; por la categoría: producción de bienes, prestación de servicios, infraestructura; por la actividad económica: proyectos agropecuarios, industriales, etc. Pero para este curso se tomará en cuenta cuatro tipos básicos que son: proyectos sociales, proyectos educativos, proyectos culturales y proyectos económicos.

- **Proyectos sociales:** son proyectos mentalizados para alcanzar un impacto sobre la calidad de vida en la población, se dedican a resolver necesidades de una sociedad mejorando su bienestar, no buscan fines de lucro, pero sin afectar la sostenibilidad del mismo, trabajando con este tipo de proyectos las Ongs, el gobierno, empresas bajo la responsabilidad social, etc. Por su naturaleza a los proyectos sociales se los relaciona con los proyectos educativos.

- **Proyectos educativos:** se trata de una propuesta que incluye que los involucrados alcancen objetivos de aprendizaje, surgen de una necesidad de tipo educativa que se observa en la comunidad, los proyectos educativos se abordan en la segunda parte de los contenidos del presente curso.

- **Proyectos económicos:** se los planifica cuando se requiere solventar una oportunidad, busca fines de lucro, son proyectos que buscan generar rentabilidad económica, los manejan empresas privadas e inversionistas ya que se trata de lograr rentabilidad en términos de dinero.

- **Proyectos culturales:** a los proyectos culturales también se relacionan con los proyectos sociales debido a que dichos proyectos tratan de promover las manifestaciones culturales en la comunidad. Casi siempre son sin fines de lucro. Tienen como fin generar un cambio en las necesidades culturales detectadas.

- **Ciclo de un proyecto**

Los proyectos tienen un ciclo, fases o etapas y son las siguientes:

1. **Identificación:** en esta fase se recoge los datos y la información, consiste en detectar las necesidades o principales problemas (necesidades insatisfechas, potencialidades, etc.) para iniciar el diseño del proyecto.

2. **Formulación:** es la etapa del proyecto en donde se define el diseño del mismo, aquí se prevé los diferentes recursos disponibles y se establecen los tiempos y plazos necesarios para alcanzar los fines del proyecto, los objetivos y las actividades.

3. **Ejecución:** en esta parte del ciclo se llevan a cabo las actividades planteadas en la fase de formulación, es decir poner en práctica la planificación de la anterior fase.

4. Evaluación: es la etapa final del proyecto, aquí se valora en qué grado se ha cumplido con lo que se definió en el proyecto, es evaluar lo planeado y lo ejecutado, así como los resultados basados en los objetivos propuestos.

Parte II: Proyectos Educativos

- Definición
- Características
- Importancia de los proyectos en la educación.
- Estudio de caso

Marco Teórico. Parte II: Proyectos Educativos

- Definición

Un proyecto educativo es la planeación de actividades, recursos e involucrados para alcanzar una meta de tipo educativa. Surge de una necesidad en un contexto educativo, se lo realiza para mejorar la calidad de la educación, por que se basa en una realidad educativa.

El proyecto educativo es un conjunto de actividades articuladas y coordinadas, que optimizando sus recursos a través de la planificación, se orienta a alcanzar objetivos y resultados dentro del contexto educativo. Surge de una necesidad o un problema educacional tratando de dar una respuesta o solución a dicho problema o necesidad.

- Características

Como parte de las características de un proyecto educativo, se toma en cuenta las siguientes:

- La necesidad es identificada dentro del contexto educativo.
 - Flexibilidad: debe tener un carácter flexible, susceptible de adecuarlo a diferentes circunstancias.
 - Participativo
- Importancia de los proyectos en la educación.

Los proyectos en la educación constituyen una herramienta eficaz para fortalecer el aprendizaje como proceso integrador de la enseñanza, favoreciendo de esta manera un aprendizaje globalizador significativo y por ende un desarrollo integral. A través de los

proyectos el docente puede coordinar e integrar actividades de aprendizaje de diferentes áreas, constituyendo un apoyo en la tarea de la enseñanza.

Otro aspecto de importancia de un proyecto en la educación es la motivación, ya que constituye un desafío grande el mantener motivados a los alumnos, sobretodo del nivel de Bachillerato. La planificación de proyectos que surgen de una necesidad propia del grupo o de una persona con intereses comunes, va a mantener la motivación muy alta con respecto al mismo, utilizando sus fortalezas individuales.

- Estudio de caso

Los docentes tendrán la oportunidad de observar en internet el siguiente proyecto:

- Proyecto comunidad educativa en línea:

<http://www.educarecuador.gob.ec/index.php/m-publicaciones/proyecto-comunidadeducativa-en-linea>



Este es un proyecto emblemático del Ministerio de Educación, en colaboración con CNT. Se plantea un modelo innovador de gestión educativa que integrará a docentes, directivos, estudiantes y representantes en un espacio virtual. El objetivo de este proyecto es brindar un conjunto de servicios y recursos educativos de apoyo más allá del aula escolar a todos los actores del sistema de educación pública del Ecuador.

Según el sitio web antes mencionado durante el lanzamiento de este proyecto se presentará la plataforma de gestión educativa EducarEcuador, con esto se trata de viabilizar la interacción de los miembros de la comunidad educativa en línea. Este proyecto beneficiará en su primera etapa a diez mil docentes de las instituciones públicas del país, pero el Gobierno contempla que en etapas posteriores se alcanzará entre los beneficiarios a 147.170 docentes. Señalan que de esta forma, el proyecto Comunidad Educativa en Línea, contribuirá a innovar la gestión de los servicios educativos públicos del Ecuador y permitirá acortar las brechas en la educación.

Parte III: Proyectos con metodología del Marco Lógico

- Definición de Marco Lógico
- Antecedentes y generalidades
- Funciones y principios del Marco Lógico

Marco Teórico: Parte III: Proyectos con metodología del Marco Lógico

- Definición de Marco Lógico

La Agencia Noruega para la Cooperación y el Desarrollo (NORAD) define al marco lógico como una herramienta para mejorar la calidad de los proyectos y manifiesta que el uso del Marco Lógico ayuda a:

- Clarificar el propósito y la justificación de un proyecto.
- Identificar las necesidades de información.
- Definir claramente los elementos clave de un proyecto.
- Analizar el entorno del proyecto desde el inicio.
- Facilitar la comunicación entre las partes implicadas.
- Identificar cómo habría que medir el éxito o el fracaso del proyecto.

El Marco Lógico aporta una terminología uniforme, facilitando así la comunicación y reduciendo las ambigüedades, la información se organiza en forma lógica, proporcionando una estructura tal que en un solo cuadro sobresale la información más importante del proyecto. El Marco Lógico es una herramienta que facilita una visión inmediata de la estructura del proyecto, resumiendo en un solo esquema.

La forma de planificar los proyectos y su plasmación en un documento condiciona la forma de su gestión y su evaluación. La Matriz del Marco Lógico es una herramienta básica en

este sentido y, consecuentemente, la calidad del mismo ha de ser elevada y su propuesta pertinente y útil.

Como conclusión el Marco Lógico es una herramienta para formular, ejecutar, seguir y evaluar un proyecto, basada en una planificación por objetivos, se determina por su carácter participativo, que concluye en un documento denominado Matriz del Marco Lógico de manera resumida y sistematizada.

- Antecedentes y generalidades

El Marco Lógico fue concebido en el año de 1969, por Rossenberg y Posner, bajo contrato con la USAID (United States Agency for International Development), como respuesta a algunas falencias que presentaban los proyectos de desarrollo, entre los que se encontraban:

- Falta de precisión en la planificación de los proyectos, sin relacionar los objetivos con los proyectos.
- Proyectos que no tenían las responsabilidades claras de los involucrados y por lo tanto no se ejecutaban de manera exitosa.
- No existía una base para comparar lo que se planificó con lo que sucedió en la ejecución.

Al aplicar el Marco Lógico y observar que era una herramienta óptima y que los proyectos se llevaban a cabo de una manera eficiente, fue adoptado por un gran número de organizaciones internacionales, actualmente el Ministerio de Educación y el Ministerio de Finanzas requieren que se les presente los proyectos bajo el enfoque del Marco Lógico.

- Funciones y principios del Marco Lógico

Las funciones del marco lógico se resumen en que brinda una información resumida y óptima acerca del proyecto para aquellas personas que toman las decisiones, observándose de manera clara el propósito y la justificación del mismo. A través de una guía sistemática analiza e interrelaciona los elementos claves de un proyecto.

Según el grupo de trabajo de NORAD (Agencia Noruega de Cooperación para el desarrollo) en su Manual del enfoque del Marco Lógico como herramienta para planificación y gestión de proyectos orientados por objetivos (1993), en el enfoque del Marco Lógico se considera que la ejecución de un proyecto es consecuencia de un conjunto de acontecimientos con

una relación casual interna. Los principios básicos de esta herramienta, según el manual antes citado, son:

Primer principio: las relaciones lógicas verticales de causa efecto entre las diferentes partes de un problema que corresponde a los cuatro niveles o filas de la matriz, siendo estos: actividades (o insumos), los componentes (o productos), al propósito y al fin como un conjunto de objetivos jerarquizados del proyecto.

Segundo principio: es la lógica horizontal o principio de correspondencia vinculando cada nivel de objetivos a la medición del logro (indicadores y fuentes de verificación) y a las condiciones que pueden afectar su ejecución y posterior desempeño (o supuestos importantes).

Construyéndose el Marco Lógico para que se puedan vincular los diferentes niveles de abajo hacia arriba. Por lo tanto:

- Si los insumos están disponibles, entonces las actividades se realizarán
- Si las actividades se realizan, entonces se producirán los resultados
- Si se producen los resultados, entonces se logrará el objetivo específico
- A largo plazo, esto contribuirá al cumplimiento del objetivo global

Parte IV: Diseño de un proyecto bajo la metodología del Marco Lógico

- Análisis de involucrados
- Análisis de problemas
- Análisis de objetivos
- Análisis de alternativas
- Matriz de planificación del proyecto
- Elaboración de un proyecto por parte de cada docente.

Marco Teórico. Parte IV: Diseño de un proyecto bajo la metodología del Marco Lógico

La metodología del Marco Lógico es un proceso que planifica por pasos sucesivos, primero se identifica el problema, las alternativas de solución y las estrategias para alcanzar el fin del proyecto.

Para Chinín, 2012, en la fase de identificación del problema, es indudable que existe una situación insatisfactoria a la que se denomina situación actual, lo planificado para intervenir esta situación actual debe dar como resultado una situación deseada. Con este antecedente determinamos que en la metodología del Marco Lógico para diagnosticar la situación actual e identificar el problema existen dos herramientas que son: Análisis de involucrados y el Análisis de Problemas.

Para especificar la situación deseada se cuenta con dos herramientas y son: Análisis de objetivos y Análisis de alternativas, dando como resultado la identificación de un proyecto educativo. En la etapa de planificación se realiza la Matriz del marco lógico, las actividades y recursos se definen.

Algunas de las causas más frecuentes de un mal diseño del marco lógico desarrollado por Análisis y Desarrollo social Consultores, son:

- Definición poco precisa de los beneficiarios y de los colectivos implicados.
- Determinación de los problemas sin contar con los involucrados.
- Formulación de los objetivos de forma imprecisa poco realista.
- Falta de justificación de la alternativa seleccionada.
- Formulación de proyectos embudo.
- El proyecto tiene dos o más objetivos específicos.
- Los indicadores no están cuantificados ni enmarcados en el tiempo.

- Análisis de involucrados

Al identificar el problema, se debe analizar e identificar las personas, los grupos, las organizaciones, que de alguna manera estén implicadas y relacionadas con dicho problema, sus intereses y expectativas, los problemas percibidos y los recursos y mandatos. Este es un proceso dinámico ya que tiene que ser revisado de forma continua durante el diseño y ejecución del proyecto, los objetivos deben reflejar las necesidades de la sociedad y de los grupos de interés. A continuación se presenta un cuadro de autoría de Chinín, 2012.

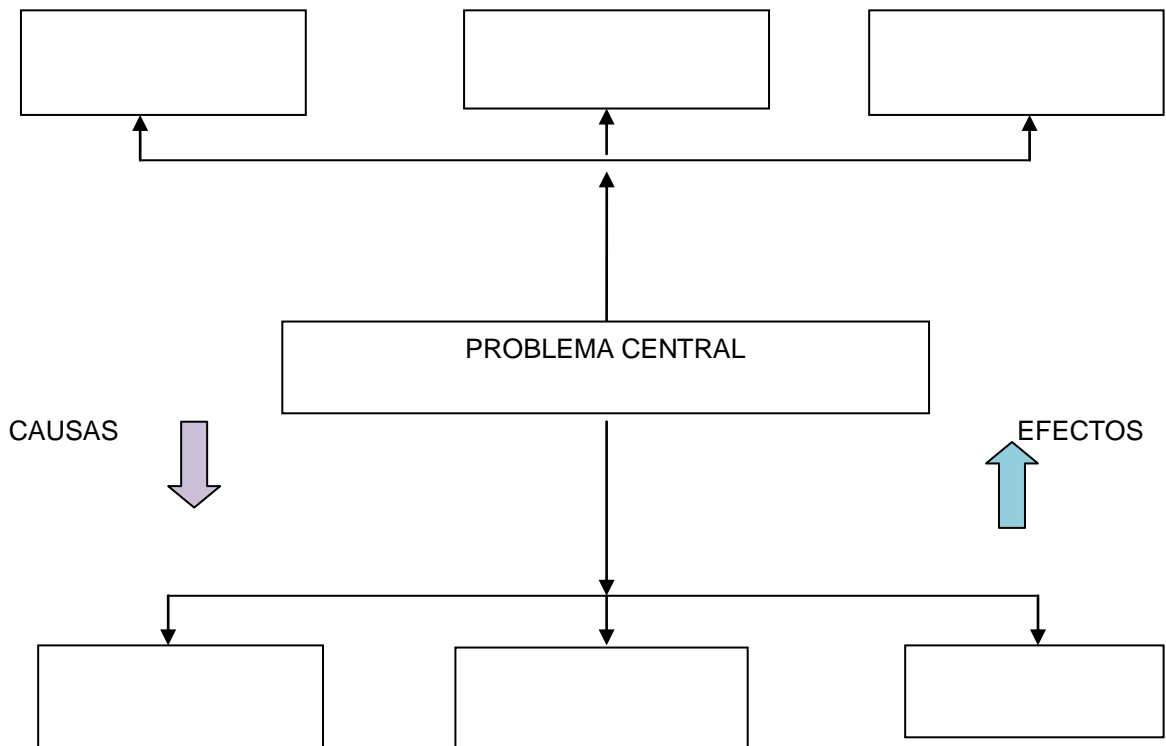
Análisis de Involucrados

Involucrados	Intereses	Problemas	Poder y Recursos
Son las personas, instituciones u organizaciones que tienen relación directa o indirecta con el escenario o problema de desarrollo específico.	Los intereses que tiene el involucrado con respecto a la solución del problema.	Se debe detectar que problemas percibe el involucrado, para que se cumplan los intereses. Argumentación del problema.	Los recursos son los que disponen el involucrado para lograr sus intereses. Los mandatos son la razón de ser de los involucrados, de acuerdo a su función.

- Análisis de problemas

El análisis de problemas es una herramienta que ayuda a identificar, seleccionar y desarrollar una definición concreta del problema, se concreta en pocas palabras el problema central y sus causas y efectos. Analizan la relación existente entre el problema central y como lo perciben los involucrados. Se coloca la información en el árbol de problemas que se presenta a continuación.

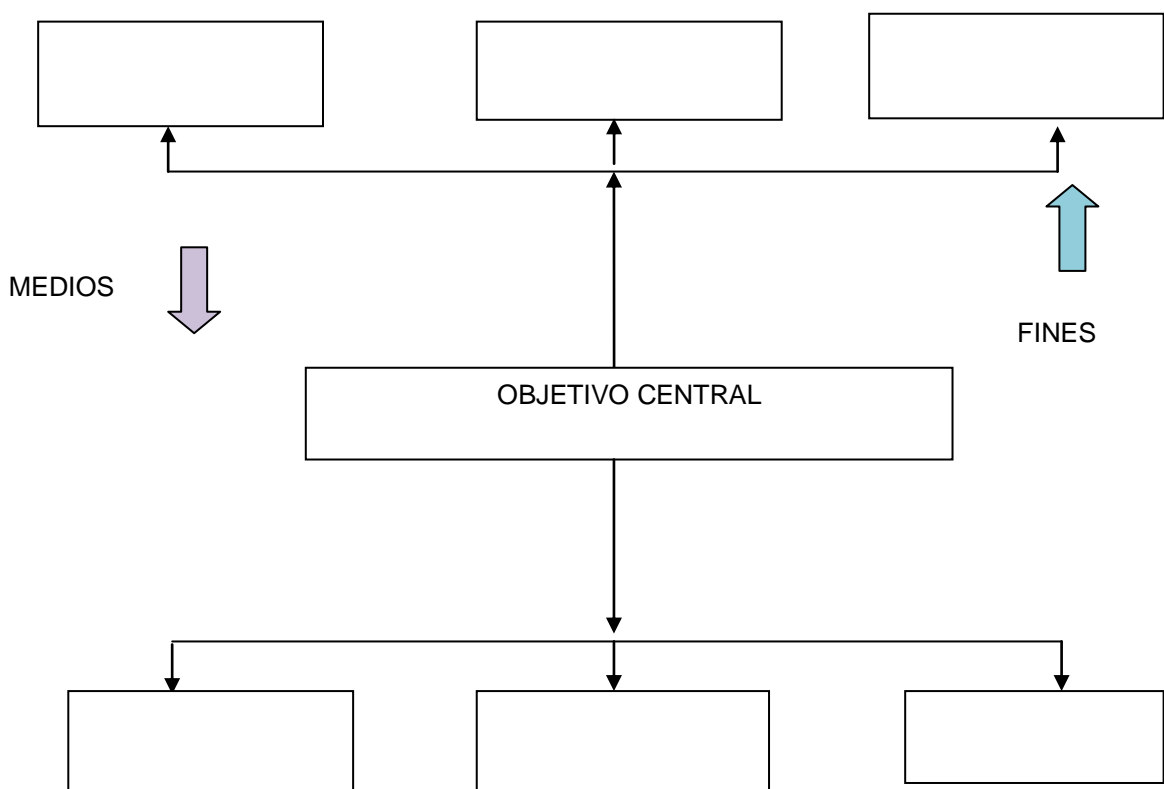
Árbol de Problemas



- Análisis de objetivos

Es una herramienta en donde se transforma la situación negativa existente o problema en una situación futura posible que es el objetivo, se identifican las relaciones medios-fines. Se registra en un diagrama denominado árbol de objetivos. Se transforma la situación actual en situaciones futuras deseables.

Árbol de Objetivos



- Análisis de alternativas

El análisis de alternativas es una herramienta que permite identificar posibles opciones alternativas, evaluándolas con filtros que nos ayudan a la selección, para lo que se toma en cuenta los recursos disponibles. Se puede elegir estrategias realizando el análisis FODA. A continuación se presenta un cuadro de autoría de Chinín, 2012.

Análisis de Alternativas

	CRITERIO 1 (Por ejemplo Financiero)	CRITERIO 2 (Por ejemplo Ambiental)	CRITERIO 3 (Por ejemplo Social)
ESTRATEGIA 1			
ESTRATEGIA 2			
ESTRATEGIA 3			

- Matriz de planificación del proyecto

La matriz del Marco Lógico consiste en una sencilla matriz de 4 x 4. Las columnas dan la siguiente información:

- Fin (objetivo superior): es el planteamiento de la solución al problema que ha sido planteado.
- Propósito (objetivo específico): es el cambio que fomentará cuando el proyecto haya sido ejecutado, es la consecuencia de la utilización de los componentes. Se plantea solamente un propósito por la matriz del marco lógico.
- Resultados (productos o componentes): son las obras, servicios y capacitación específicos dentro del presupuesto. Si los componentes se producen entonces el propósito se logrará, se expresan en términos de trabajos terminados.
- Actividades: Son las tareas a cumplirse para que los componentes del proyecto se completen, implican costos. Se los plantea con un orden cronológico.
- Indicadores: miden el éxito del proyecto, es decir miden el impacto del proyecto en términos de calidad, cantidad, tiempo y presupuesto.
- Fuentes o medios de verificación: son las fuentes que se utilizan para constatar los resultados.
- Supuestos: Los supuestos son los acontecimientos, las decisiones o las condiciones necesarias para la sustentabilidad y que contribuya al logro del fin.

Se adjunta la Matriz del Marco Lógico de autoría de Chinín, 2012.

FIN (OBJETIVO SUPERIOR)	INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACION	SUPUESTOS
PROPOSITO (OBJETIVO ESPECIFICO)			
RESULTADOS (PRODUCTOS O COMPONENTES)			
ACTIVIDADES			

4.5.2 Metodología

Se utilizará una metodología activa de aprendizaje orientada a promover la participación de los docentes que asistan al curso de formación. Se aplicará:

- En la parte presencial:
 - o Talleres
 - o Tareas en forma grupal e individual
- En la parte no presencial:
 - o Referentes bibliográficas: lecturas
 - o Enlaces en la web.
 - o Tareas programadas

4.5.3 Evaluación

Se evaluará:

- Asistencia al curso
- Participación e intervenciones
- Después de cada módulo se evaluará la parte teórica con un cuestionario
- Se mandará tareas específicas para desarrollar, las mismas que también tendrán un puntaje.
- Trabajo final: diseño de un proyecto que se irá desarrollando en el transcurso del curso de formación.

4.6 Duración del curso

El curso "Diseño de proyectos educativos bajo la metodología del Marco Lógico" tendrá una duración de 60 horas. Entre horas de trabajo presencial y no presencial. Se lo realizará los fines de semana con un total de 7 horas entre sábados y domingos, las tareas que los

docentes deberán realizar en su tiempo libre, ocupan unas tres horas por semana, por lo que tendrá una duración de 6 semanas.

4.7 Cronograma de actividades a desarrollarse

El cronograma del curso de formación está desarrollado para que pueda aplicarse por sesiones cuando las autoridades autoricen la aplicación del mismo, no consta fechas sino tiempos en semanas estimados para que su aplicación pueda realizarse en una fecha a convenir.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Semana	1	2	3	4	5	6
Actividades						
Sensibilización a los docentes	X					
Taller de introducción a los proyectos	X					
Video y ensayo de los tipos de proyectos		X				
Charla, exposición y revisión bibliográfica de los proyectos bajo el enfoque del marco lógico		X				
Talleres sobre el diseño de proyectos bajo el enfoque del marco lógico			X	X	X	
Elaboración del proyecto bajo la metodología del marco lógico					X	X

4.8 Costos

Los costos del curso de formación se presupuestan de la siguiente forma:

- Gastos salariales: \$500
- Materiales didácticos: \$580, que incluye copias.
- Autogestión con la unidad educativa para uso de material de apoyo: sala de computación, luz eléctrica, refrigerios de los asistentes.

4.9 Certificación

Se tomará en cuenta lo siguiente:

- Asistencia al curso: mínima 80%.
- Trabajo de diseño de un proyecto.

4.10 Bibliografía

Álvarez García, I., (2004). Planificación y desarrollo de proyectos sociales y educativos.

[Versión Digital PDF]. Editorial Limusa. Recuperado de:

<http://books.google.es/books?id=8PQn0uLuHwC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Chininín, V., (2012). Planificación estratégica educativa. Guía didáctica. Editorial de la Universidad Técnica Particular de Loja.

Ministerio de educación: <http://www.slideshare.net/ctdipeiba/guia-de-proyecto-educativo-institucional>

Muñoz, J. M. E. (1988). Da innovación y la organización escolar. *La gestión educativa ante la innovación y el câmbio*, Madrid: Narces, 84- 10. Recuperado de:

http://www.ip.es.anep.edu.uy/documentos/curso_dir_07/modulo4/materiales/gestion.pdf

NORAD, Agencia Noruega de Cooperación para el Desarrollo. (1993). Enfoque del Marco Lógico como herramienta para planificación y gestión de proyectos orientados por objetivos. Recuperado de:

<http://pendientedemigracion.ucm.es/cont/descargas/documento31576.pdf?pg=cont/descargas/documento31576.pdf>

Ortegón, E., Pacheco, J.F., Prieto, A., (2005). Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas. CEPAL, Serie manuales. Recuperado de:

http://books.google.es/books?id=r_lVhgf1akC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false

Anexo del Curso de Formación: “Diseño de proyectos educativos bajo la metodología del Marco Lógico”

En el presente curso de formación se toma en cuenta al proyecto como una estrategia para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes, el mismo que deberá estar en concordancia con los objetivos de aprendizaje que maneja cada asignatura y del entorno en donde se desarrolla, que en este caso específico es la Unidad Educativa Bilingüe “Nuestra Familia”.

El proyecto va a tratar de dar solución a los problemas observados, por lo que es necesario que los docentes manejen la teoría que rigen los proyectos y lo más importante de este curso de formación es que los docentes estén en la capacidad de aplicarlos, elevando así la calidad educativa y la innovación escolar. Para lo que se hace referencia a las características, tipos, definición, etc., de los proyectos. Se presenta con énfasis el proyecto educativo debido a la naturaleza de los docentes que es la educación.

Al elaborar un proyecto se va a tomar en cuenta que los objetivos del mismo se cumplan y sus contenidos sean interiorizados y contextualizados por el estudiante. La elaboración de un proyecto es un aspecto sensible en los docentes investigados por lo que es necesaria una metodología que les ayude a diseñar, planificar, dar seguimiento y evaluar los proyectos, por lo que se toma en cuenta la metodología del Marco Lógico.

La Metodología del Marco Lógico es una herramienta eficaz para la planificación de proyectos, la misma que otorga eficiencia. En el curso se describen los principales elementos pertenecientes a la metodología del Marco Lógico, como: análisis de involucrados, análisis de problemas, análisis de objetivos, análisis de alternativas y la matriz de planificación del proyecto.

En una segunda etapa y que se va interrelacionando en el curso de formación está el de planificar un proyecto bajo la metodología propuesta. Aplicando los conocimientos adquiridos en el curso y desarrollando el proyecto dentro del mismo.

A continuación se presentan los contenidos divididos en las actividades presenciales y las actividades no presenciales:

Contenidos	No. h	Actividades presenciales	No. h	Actividades no presenciales	No. h
Introducción a los Proyectos	10	<ul style="list-style-type: none"> - Conceptualización - Diferencia entre proyectos, planes y programas - Características de los proyectos - Etapas de un proyecto: diagnóstico, diseño, ejecución, evaluación. <p>Actividades: Actividad motivacional Charla Exposición Lluvia de ideas Trabajo en equipo</p>	7	<ul style="list-style-type: none"> - Tipos de proyectos: sociales, económicos, culturales y educativos. <p>Actividades: A través de un video ilustrativo en el sitio web youtube. Ensayo breve de la tipología de los proyectos</p>	3
Proyectos Educativos	5	<ul style="list-style-type: none"> - Definición - Características <p>Actividades: Video expositivo Análisis</p>	2	<ul style="list-style-type: none"> - Importancia de los proyectos en la educación. - Estudio de caso <p>Actividades: Revisión bibliográfica Análisis</p>	2
		<ul style="list-style-type: none"> - Revisión del caso de Proyecto educativo <p>Actividades: Participación de los docentes</p>	1		
Proyectos bajo el enfoque del Marco Lógico	5	<ul style="list-style-type: none"> - Definición de Marco Lógico - Funciones y principios del Marco Lógico <p>Actividades: Charla Exposición</p>	4	<ul style="list-style-type: none"> - Antecedentes y generalidades <p>Actividades: Revisión bibliográfica anticipada</p>	1

<p>Diseño de Proyectos bajo el enfoque del Marco Lógico</p>	<p>25</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis de involucrados: Involucrados, Intereses, Problemas, Recursos y mandatos. Matriz de análisis de involucrados - Análisis de problemas Definición de problema Identificación Técnicas Árbol de problemas - Análisis de objetivos ¿Cómo hacerlo? Sugerencias para la formulación Árbol de objetivos - Análisis de alternativas ¿Cómo hacerlo? Árbol de alternativas Matriz de análisis de alternativas Criterios de evaluación de alternativas FODA - Matriz de planificación del proyecto: Fin Propósitos Componentes/ resultados Actividades Indicadores Medios de verificación Supuestos 	<p>15</p>	<p>Tarea: diseño de árbol de involucrados</p> <p>Tarea: diseño árbol de problemas</p> <p>Tarea: diseño árbol de objetivos</p> <p>Tarea: análisis de alternativas</p> <p>Tarea: matriz del Marco Lógico</p>	<p>10</p>
---	-----------	---	-----------	--	-----------

		<p>Actividades:</p> <p>Charla</p> <p>Exposición</p> <p>Lluvia de ideas</p> <p>Trabajo en equipo</p>		<p>Actividades:</p> <p>Llenar las matrices correspondientes</p>	
Elaboración del proyecto	15	<ul style="list-style-type: none"> - Revisión de los pasos del proyecto elegido por el docente, se elegirá un día entre semana para dar la asesoría de forma personal 	10	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación de un proyecto - Envío por mail del proyecto bajo el enfoque de Marco Lógico. 	5

CONCLUSIONES

Luego de realizar la presente investigación sobre el análisis de las necesidades de formación de los docentes del Bachillerato de la Unidad Educativa Bilingüe “Nuestra Familia”, en el periodo académico 2012 – 2013, se concluye lo siguiente:

- La formación de pregrado de los profesores no ha sido suficiente para incursionar en el ámbito de la docencia, solo la mitad de ellos se han preparado en carreras afines a la educación, mientras que la otra mitad su título de pregrado no se relaciona con el ámbito educativo. A pesar de esto resulta positivo que el docente imparta sus clases apoyado en su formación profesional, es decir que las materias que imparte corresponden a la misma.
- La gran mayoría de docentes (91.67%) piensa que es necesario capacitarse en temas educativos, pero solo uno posee un título de postgrado relacionado con el ámbito de la educación. Se observa que los años de servicio docente que presenta el profesorado es un punto positivo para una formación permanente, pero no ha sido suficiente para que los docentes se involucren en una capacitación de manera continua.
- El índice de profesionales que han asistido a varios cursos en los últimos 2 años versus a otro grupo que no ha asistido a ninguno es muy disperso a pesar que en la Unidad Educativa Bilingüe “Nuestra Familia” los directivos fomentan la formación permanente, pudiendo deberse a que de los cursos la mitad fue pagada de los fondos propios de los docentes lo que determina la cantidad de cursos a los que asiste.
- Del análisis de la formación de los docentes, de la media obtenida se concluye que:
 - o En cuanto a la tarea educativa los docentes de la Unidad Educativa Bilingüe “Nuestra Familia” en su mayoría conocen técnicas y estrategias para que el estudiante aprenda pero se observa una necesidad de formación tanto en su especialidad como en las nuevas tecnologías aplicadas a la educación.
 - o En los aspectos de Profesionalización, respecto a la formación académica e inicial los docentes no tienen una buena percepción de las mismas, lo que se observa es que posee las calificaciones más bajas de los tres aspectos analizados, con la práctica docente en cuanto a la autoevaluación y mejora de

la misma, y una necesidad de capacitación en proyectos, en cuanto a la planificación, ejecución y seguimiento de los mismos.

- En lo que se refiere a la organización y la formación se observan porcentajes muy dispersos por lo que los docentes presentan una tendencia a que la institución mantiene una buena estructura y clima organizacional pero hace falta socializarlo.

- Como conclusión general, se observa que de todas las necesidades de formación de los docentes de Bachillerato en la Unidad Educativa Bilingüe “Nuestra Familia” la necesidad mayor de los docentes está relacionada con respecto a la profesionalización, en la planificación, ejecución y seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.

RECOMENDACIONES

- Se debe motivar a los docentes a formarse en Didáctica, Metodología y Técnicas de Estudio, a fin de complementar sus aptitudes en la tarea educativa.
- Se recomienda implementar como políticas de la institución la capacitación continua y permanente de su cuerpo de docentes, se recomienda ofrecer distintos tipos de capacitación como talleres, charlas, exposiciones dentro de la institución, para luego ofertar seminarios y cursos de formación que incluyan varias horas de capacitación.
- Se debe implementar un presupuesto para las capacitaciones de los docentes. El alto compromiso con la docencia de parte de la institución educativa influye en llegar a alcanzar metas y objetivos educativos de alta calidad, por lo que se estaría invirtiendo en su personal al motivarlos de manera económica a que asistan a cursos fuera de la institución, realizando junto con el personal docente una programación de capacitaciones brindando el apoyo y la información pertinentes.
- Se recomienda apoyar con cursos de formación fuera de la institución para que los docentes se capaciten en temas de su especialidad.
- Planificar un plan para socializar la cultura organizacional de la institución investigada.
- Una vez evaluadas las necesidades formativas de los docentes de Bachillerato se recomienda poner en práctica el curso de formación propuesto.

BIBLIOGRAFÍA

- González, R y González, V. (2007). Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docentes en las universidades, Revista Iberoamericana de Educación, No. 43/6, pp. 1-14. Recuperado de <http://www.ub.edu/obipd/PDF%20docs/Formaci%C3%B3n%20Inicial/Educaci%C3%B3n%20Universitaria/Publicacions/Diagn%C3%B3stico%20de%20necesidades%20y%20estrategias%20de%20formaci%C3%B3n%20docente%20en%20las%20universidades.%20Gonz%C3%A1lez,R.M.%20Gonz%C3%A1lez,V..pdf>
- Horn, A., Marfan, J. (2010). Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar: Revisión de la investigación en Chile. *Psicoperspectivas*, 9 (2), 82-104. Recuperado en <http://www.psicoperspectivas.cl>
- Martín, E, Manso, J., Pérez, E., y Alvarez, N., (2010). La formación y el desarrollo profesional de los docentes. [Versión Digital PDF]. Instituto de evaluación y asesoramiento educativo (FUHEM).
- Portilla, A., (2002). La formación docente del profesorado universitario: perfil y líneas de formación. [Versión Digital PDF]. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Registro Oficial No 417. (31 de marzo de 2011). Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito. [En línea], disponible en: <http://www.educacion.gob.ec/legislacion-sangríaeducativa/loei.html>
- Sandoval, L., Camargo, M., Vergara, M., Quiroga, A., y Halima, F. (2008). Necesidades de formación de docentes en un estudio de instituciones educativas colombianas. Red de revistas científicas de América latina y el Caribe, España y Portugal (REDALYC). Vol. 11. Pags. 11 – 48. Recuperado de: http://www.scielo.unal.edu.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S01231294200800200002&lng=pt&nrm
- Suplemento LOEI No 754. (26 de julio de 2012). Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito. [En línea], disponible en: http://www.cacel.com.ec/web/images/pdfs/Reglamento_LOEI.pdf

Viteri Díaz, G.: "*Situación de la educación en el Ecuador*" en Observatorio de la Economía Latinoamericana, Número 70, 2006. Recuperado en:
<http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/index.htm>

ANEXOS

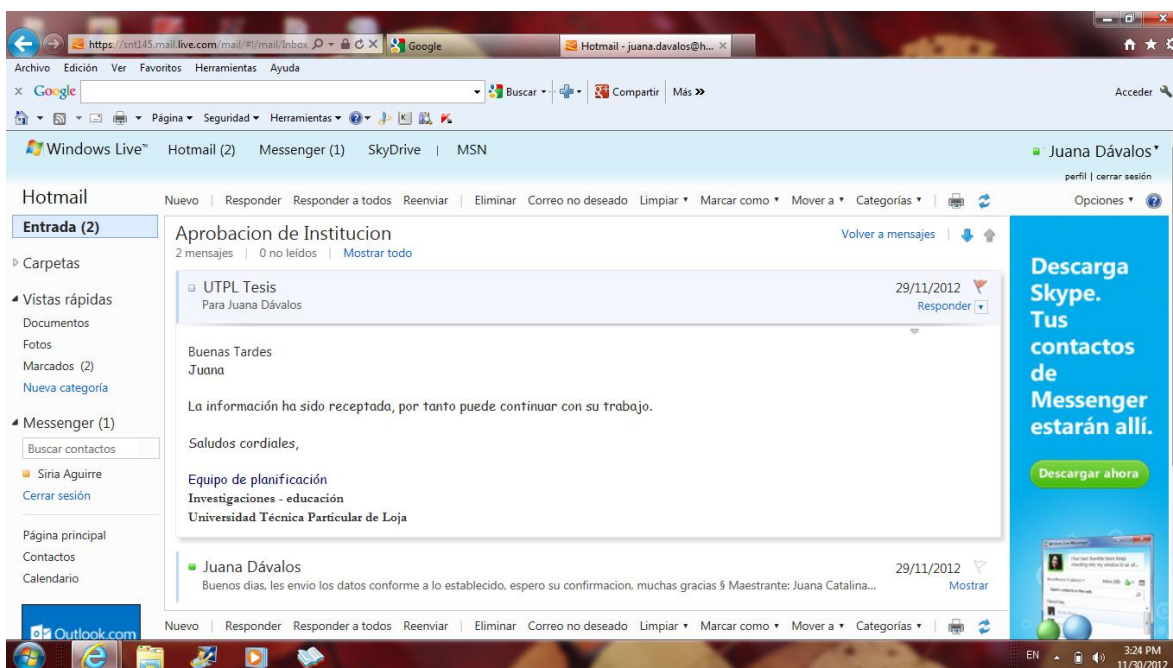
Anexo 1: Correo de aprobación de la institución investigada.

Anexo 2: Fotos del entorno de la Unidad Educativa Bilingüe “Nuestra Familia”.

Anexo 3: Aprobación de la aplicación de la investigación en la unidad educativa.

Anexo 4: Cuestionarios aplicados a los docentes investigados.

Anexo 1: Correo de aprobación de la institución investigada.



Anexo 2: Fotos del entorno de la Unidad Educativa Bilingüe “Nuestra Familia”.





Anexo 3: Aprobación de la aplicación de la investigación en la unidad educativa.

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

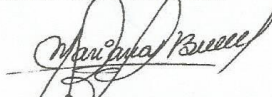
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

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

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

Atentamente,
DIOS PATRIA Y CULTURA


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




Aceptado:
29/11/2012

UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE
"NUESTRA FAMILIA"

Lic. Cecilia Villavicencio P.
RECTORA

Anexo 4: Cuestionarios aplicados a los docentes investigados.



CUESTIONARIO: "NECESIDADES DE FORMACIÓN" DOCENTES DE BACHILLERATO

Código del Investigado:
A711022-012

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: <u>Unidad Educativa Nuestra Familia</u>													
1.2. Provincia: <u>Azuay</u>													
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. Conservería		4		
e. Otra, especifique cuál: _____													
Bachilleratos Técnicos Industriales:													
B A C H I L L E R A T O	f. Aplicación de proyectos de construcción		6	g. Instalaciones, equipos y máquinas eléctricas		7	h. Electrónica de consumo		8	i. Industria de la confección		9	
	j. Mecanizado y construcciones metálicas		10	k. Chapistería (latonería) y pintura		11	l. Electromecánica automotriz		12	m. Climatización		13	
	n. Fabricación y montaje de muebles		14	o. Mecatrónica		15	p. Cerámica		16	q. Mecánica de aviación		17	
	r. Calzado y marroquinería		18	s. Otra, especifique cuál: _____									19
	Bachilleratos Técnicos de Comercio, Administración y Servicios												
	t. Comercialización y ventas		20	u. Alojamiento		21	v. Comercio exterior		22	w. Contabilidad		23	
x. Administ. de sistemas		24	y. Restaurante y bar		25	z. Agencia de viajes		26	aa. Cocina		27		
bb. Información y comercialización turística		28	cc. Aplicaciones informáticas		29	dd. Organización y gestión de la secretaría					30		
ee. Otra, especifique cuál: _____													
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):		21										
2.3. Cargo que desempeña:		Docente (6)		Técnico docente		7	Docente con funciones administrativas		8			
2.4. Tipo de relación laboral:		Contratación indefinida (9)		Nombramiento		10	Contratación ocasional		11	Reemplazo		12
2.5. Tiempo de dedicación:		Tiempo completo (12)		Medio tiempo		13	Por horas		14			

2.6. Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional:	<input checked="" type="radio"/> SI	15	<input type="radio"/> NO	16
2.7. Años/s de bachillerato en los que imparte asignaturas:	1°	<input checked="" type="radio"/> 17	2°	<input checked="" type="radio"/> 18
2.7. Cuántos años de servicio docente tiene usted:	<input type="text" value="11"/>			

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)	<input checked="" type="radio"/> 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	<input checked="" type="radio"/> 7
Psicólogo educativo	3	Contador	8
Psicopedagogo	4	Abogado	9
Otras, especifique:	5	Otras, especifique:	13

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

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

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

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

a. Maestría	<input checked="" type="radio"/> 3	En el ámbito educativo. Especifique: <u>Pedagogía</u>
b. PhD	4	En el ámbito educativo. 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:	<u>Various</u>						
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	<input checked="" type="radio"/> 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	<input checked="" type="radio"/> 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:

✓ Pedagogía

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 los cursos o capacitaciones	2	Falta de temas acordes con su preferencia	(5)
Falta de información	3	No es de su interés la capacitación profesional	6
Otros motivos, cuáles:			7

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/capacitación *(señale una alternativa)*

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

5. RESPECTO DE SU INSTITUCIÓN EDUCATIVA

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

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

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

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

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

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

6. EN LO RELACIONADO A SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA

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

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

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

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

