



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 Fiscomisional Pacífico Cembranos, del cantón Lago Agrio,
provincia de Sucumbíos, período lectivo 2012- 2013.

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA.

AUTOR: Robles Tandazo, Germán Saito, Lic.

DIRECTOR: Paladines Balcázar, Bélgica del Rosario, Mgs.

Centro Universitario - Nueva Loja

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magister.

Paladines Balcázar, Bélgica del Rosario.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

CERTIFICA:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Fiscomisional “Pacífico Cembranos”, del cantón Lago Agrio, provincia de Sucumbíos, período lectivo 2012- 2013 realizado por Robles Tandazo Germán Saito, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero del 2014

f) _____

AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.

“Yo, ROBLES TANDAZO GERMÁN SAITO declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Fiscomisional “Pacífico Cembranos”, del cantón Lago Agrio, provincia de Sucumbíos, período lectivo 2012- 2013 de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educacional, siendo Paladines Balcázar, Bélgica del Rosario directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f.....

Autor: ROBLES TANDAZO GERMÁN SAITO
Cédula: 0918160607

DEDICATORIA

“A mis Padres”

Desde mis primeros inocentes pasos hasta el día de hoy he tenido ángeles en mi espalda que han sabido guiarme y que han sabido levantarme en momentos en los que he caído, en los momentos más difíciles de mi corta historia siempre han estado ahí, en los momentos de hambre, de frío de cansancio ha habido una mano que me ha protegido. Dos ángeles que han dado la vida por mí y sobre todo tú María Ninfa (+), han gastado su último esfuerzo para que yo sea lo que ahora soy. Sé dice que un hijo escoge a los padres y si eso es cierto, los volvería a escoger sin dudarlo. A ustedes mis dos ángeles Elmo Germán y María Ninfa les dedico este trabajo, Dios los bendiga hoy, mañana y siempre.

AGREDECIMIENTO

A:

Dios, por darme la oportunidad de vivir y por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

Mi madre María, por darme la vida, quererme mucho, creer en mí y porque siempre me apoyaste. Mamá gracias por darme una carrera para mi futuro, aunque ya no estés todo esto te lo debo a ti.

Mi padre Elmo, que supo enseñarme lo que es la responsabilidad y las buenas costumbres, un eterno agradecimiento.

Mis hermanos, Patricia y Manolo, por estar conmigo y apoyarme siempre, los quiero mucho.

A mi esposa, Laura que con su apoyo continuo y persistente logré alcanzar esta meta propuesta.

Todos aquellos familiares y amigos que me dieron el apoyo necesario para culminar este arduo trabajo, a todos ustedes muchas gracias.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	I
APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA	II
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	III
DEDICATORIA	IV
AGREDECIMIENTO	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VI
ÍNDICES DE TABLAS	IX
RESUMEN	X
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCIÓN	XII
CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO	1
1.1 NECESIDADES DE FORMACIÓN.....	2
1.1.1 Concepto.	2
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	3
1.1.3 Evaluación de las necesidades formativas.	5
1.1.4 Necesidades formativas del docente.	6
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo.	7
1.2 ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN.....	11
1.2.1 Análisis organizacional.	11
1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.	11
1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.	12
1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	13
1.2.1.4 Tipos de Liderazgo Educativo.....	15
1.2.1.5 El Bachillerato Ecuatoriano. (Características, demandas de organización y regulación.)	16
1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan Decenal)	18
1.2.2 Análisis de la persona.	20
1.2.2.1 Formación profesional.	20
1.2.2.1.1 Formación inicial.	20
1.2.2.1.2 Formación profesional docente.	22
1.2.2.1.3 Formación Técnica.....	23
1.2.2.2 Formación continua.	25
1.2.2.3 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.	26
1.2.2.4 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.	28
1.2.2.5 Características de un buen docente.	29
1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.....	31
1.2.2.7 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.	32
1.3 ANÁLISIS DE LA TAREA EDUCATIVA.....	33
1.3.1 La función del gestor educativo.....	33
1.3.2 La función del docente.	34

1.3.3	<i>La función del entorno familiar.</i>	35
1.3.4	<i>La función del estudiante.</i>	36
1.3.5	<i>Cómo enseñar y cómo aprender.</i>	37
1.4	CURSOS DE FORMACIÓN.	39
1.4.1	<i>Definición e importancia en la capacitación docente.</i>	39
1.4.2	<i>Ventajas e inconvenientes.</i>	40
1.4.3	<i>Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.</i>	40
1.4.4	<i>Importancia en la formación del profesional de la docencia.</i>	42
CAPÍTULO 2:	METODOLOGÍA.	44
2.1	CONTEXTO.	45
2.2	PARTICIPANTES.	45
2.3	RECURSOS	47
2.3.1	<i>Talento Humano.</i>	47
2.3.2	<i>Materiales.</i>	48
2.3.3	<i>Económicos.</i>	48
2.3.4	<i>Institucionales.</i>	49
2.4	DISEÑO Y MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	49
2.4.1	<i>Diseño de la investigación.</i>	49
2.4.2	<i>Métodos de investigación.</i>	50
2.5	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	50
2.5.1	<i>Técnicas de investigación.</i>	50
2.5.2	<i>Instrumentos de investigación.</i>	51
2.6	PROCEDIMIENTO	51
CAPÍTULO 3:	DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	52
3.1	NECESIDADES FORMATIVAS	53
3.2	ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN	55
3.2.1	<i>La persona en el contexto formativo.</i>	55
3.2.2	<i>La organización y la formación.</i>	57
3.2.3	<i>La tarea educativa.</i>	59
3.3	LOS CURSOS DE FORMACIÓN	62
CAPÍTULO 4:	CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE	66
4.1	TEMA DEL CURSO	67
4.2	MODALIDAD DEL CURSO.	67
4.3	OBJETIVOS	67
4.3.1	<i>General.</i>	67
4.3.2	<i>Específicos.</i>	67
4.4	DIRIGIDO A.	67
4.4.1	<i>Nivel formativo de los destinatarios.</i>	67
4.4.2	<i>Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.</i>	68
4.5	BREVE DESCRIPCIÓN DEL CURSO	68

4.5.1	<i>Contenidos del curso</i>	68
4.5.2	<i>Descripción del currículum vitae del tutor que dictará el curso</i>	68
4.5.3	<i>Metodología</i>	69
4.5.4	<i>Evaluación</i>	71
4.6	<i>DURACIÓN DEL CURSO</i>	71
4.7	<i>COSTOS</i>	72
4.8	<i>CERTIFICACIÓN</i>	72
4.9	<i>BIBLIOGRAFÍA</i>	73
CONCLUSIONES		74
RECOMENDACIONES		75
BIBLIOGRAFÍA		76
ANEXOS		78

ÍNDICES DE TABLAS

TABLA 1 MUESTRA POBLACIONAL DE LA UEPC	45
TABLA 2 TIPO DE RELACIÓN LABORAL	46
TABLA 3 CARGO DE LOS DOCENTES DE LA UEPC.....	46
TABLA 4 EDAD DE LOS ENCUESTADOS	47
TABLA 5 TALENTO HUMANO UTILIZADOS PARA LA INVESTIGACIÓN.....	47
TABLA 6 RECURSOS MATERIALES UTILIZADOS PARA LA INVESTIGACIÓN.....	48
TABLA 7 CUADRO DE RECURSOS A UTILIZAR EN LA INVESTIGACIÓN	48
TABLA 8 RECURSOS INSTITUCIONALES UTILIZADOS EN LA INVESTIGACIÓN.....	49
TABLA 9 FORMACIÓN ACADÉMICA DE LOS DOCENTES.....	53
TABLA 10 TÍTULOS DE CUARTO NIVEL DE LOS DOCENTES.....	53
TABLA 11 NECESIDADES DE FORMACIÓN DOCENTE.....	54
TABLA 12 CAPACITACIÓN DE LOS DOCENTES DE LA UEPC EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS	55
TABLA 13 TOTAL DE HORAS DE CURSOS REALIZADOS	55
TABLA 14 CURSOS DE CAPACITACIÓN RECIBIDOS	56
TABLA 15 LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES DE LA UEPC EN EL CONTEXTO FORMATIVO	56
TABLA 16 AUSPICIO DE CURSOS DE FORMACIÓN.....	57
TABLA 17 GESTIÓN DE LAS AUTORIDADES EN CURSOS DE FORMACIÓN	58
TABLA 18 LA ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS DOCENTES.....	58
TABLA 19 REALIDAD INSTITUCIONAL Y NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LOS DOCENTES DE LA UEPC	60
TABLA 20 LA TAREA EDUCATIVA DE ACUERDO A LOS DOCENTES DE LA UEPC.	60
TABLA 21 CURSOS DE CAPACITACIÓN IMPARTIDO POR DOCENTES.....	62
TABLA 22 TEMÁTICAS DE LOS CURSOS QUE IMPARTIERON LOS DOCENTES DE LA UEPC	62
TABLA 23 LOS CURSOS DE FORMACIÓN DE ACUERDO A LOS DOCENTES DE LA UEPC.	63
TABLA 24 TIPOS DE HORARIOS DE PREFERENCIAS DE CAPACITACIÓN	63

RESUMEN

El trabajo de investigación con el tema “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Fiscomisional Pacífico Cembranos, del cantón Lago Agrio, provincia de Sucumbíos, período lectivo 2012- 2013”, tiene por objetivo analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el periodo académico 2012 – 2013.

El presente trabajo consta de una amplia investigación bibliográfica de las teorías y estudios referentes a necesidades formativas de los docentes, en la metodología se utilizó la técnica de la encuesta, el instrumento aplicado es el cuestionario y el tamaño de muestra de 25 docentes técnicos. Al finalizar la investigación se llegó a la conclusión que existe la necesidad de planificar cursos de elaboración de proyectos educativos y de aula con la inserción de las TIC, mismo que es desarrollado ampliamente como propuesta de solución al problema.

La investigación brindó la oportunidad de conocer la realidad que tienen los docentes al ejercer la tarea educativa, esto permitió ser más consciente de las acciones que se deben realizar el ejercer la gerencia y liderazgo educacional.

PALABRAS CLAVE:

Necesidades, proyecto educativo, proyecto de aula, project, capacitación, liderazgo, planificación, evaluación.

ABSTRACT

The research on the theme "Training needs of baccalaureate teachers at Unidad Educativa Fiscomisional Pacifico Cembranos, in Lago Agrio, Sucumbios in 2012 - 2013 school year " is to analyze the training needs of baccalaureate teachers in educational institutions of the country, in the academic year 2012-2013 .

This work consists of an extensive literature review of the theories and studies on the training needs of teachers. In the methodology it was used the survey technique, the instrument applied was the questionnaire and the sample size was 25 technical teachers. After the research was concluded, we can say that there is a need to plan how to do educative project courses and classroom projects which include the TIC, which are developed as a proposed solution for the findings in this research.

The research let us know what is the reality that teachers have to live when teaching which makes us to be more aware of the actions to be taken when practice management and educational leadership.

KEY WORDS :

Needs, educative project, classroom project, project, training, leadership, planning, assessment.

INTRODUCCIÓN

La sociedad del conocimiento y la información en la que nos encontramos demanda cada vez con mayor auge la formación de los distintos profesionales que desempeñan diferentes tareas en las instituciones educativas y la sociedad. Existe una profunda preocupación por la formación, lo que conlleva, en general, cada vez más programas de capacitación dependiendo de las necesidades formativas que presentan los docentes, así como distintas formas de acceder a ellos ya sea de forma presencial, en línea, etc.

Una universidad de nuestro país en el 2008 realiza un estudio de las necesidades formativas de su personal y presenta un proyecto de capacitación denominado *PLAN DE CAPACITACIÓN 2008*, este proyecto permite que todos los funcionarios politécnicos, de acuerdo a sus necesidades, sean capacitados en diversos ámbitos de acuerdo al departamento que desempeña.

Este proyecto apuntan a mejorar el nivel profesional de los funcionarios y docentes, este mejoramiento dará como consecuencia reformar la oferta educativa, renovar el currículo de estudios, plantear nuevas tendencias educativas o proponer nuevas carreras profesionales que brinden al país nuevas alternativas de desarrollo. Además incrementa el prestigio institucional y posesiona a la institución en la excelencia académica.

La presente investigación consta del Capítulo I Marco Teórico que expone el análisis teórico visto desde la perspectiva de varios autores e investigadores sobre las necesidades de formación de los profesores. El Capítulo II establece la Metodología utilizada en la investigación, dada la encuesta como método y el cuestionario como técnica de recolección de los datos tomados de la muestra de 25 docentes técnicos de la Unidad Educativa Fiscomisional Pacífico Cembranos.

En el Capítulo III Diagnóstico, Análisis y Discusión de los Resultados se presentan todos los datos estadísticos obtenidos en la encuesta con un análisis explícito de los resultados obtenidos en la investigación, mismo que lleva a la propuesta de realizar la planificación de un Curso de Formación en Proyectos Educativos y de Aula con inserción de las TIC como solución al problema detectado. El Capítulo IV propone la planificación completa del curso de formación propuesta en el capítulo anterior, esta proposición se la realiza en tres sesiones de trabajo de 20 horas cada uno con los temas de Proyectos Educativos, Proyectos de Aula y Project 2007.

La presente investigación es de gran importancia para la Unidad Educativa Fiscomisional “Pacífico Cembranos” porque ha sido de gran aporte para el mejoramiento institucional, ha permitido detectar las necesidades formativas prioritarias del área técnica, ayudará a incrementar las habilidades, destrezas y actitudes de los funcionarios, para así tener un mejor servicio educativo a los estudiantes y padres de familia del contexto educativo.

El desarrollo de la investigación ha permitido al investigador conocer las deficiencias y virtudes que tiene la institución investigada, esto ha generado un análisis vertiginoso de la situación actual, lo cual ha permitido establecer las estrategias de mejoramiento a esas necesidades formativas. Directamente ayudará a los docentes a mejorar su profesionalismo, utilizará mejores métodos de enseñanza-aprendizaje en los estudiantes, y consecuente a esto, los padres de familia y comunidad educativa se sentirán satisfechos por la oferta educativa prestada.

El actual trabajo es factible porque existe el talento humano, los recursos económicos y materiales necesarios para ponerla en ejecución, la motivación de los directivos, docentes, estudiantes y padres de familia y los medios oportunos que permitan difundir este trabajo realizado.

La investigación propone como objetivo general analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato de las instituciones educativas del país, en el periodo académico 2012 – 2013. Los objetivos específicos aspiran fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato; diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato y diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución investigada.

Según la investigación realizada en la Unidad Educativa Pacífico Cembranos permite concluir que la necesidad de formación que tienen los docentes está encaminada a planificar y ejecutar un programa de capacitación permanente con el tema “Planificación y ejecución de Proyectos Educativos y aula con inserción de las TIC a los docentes de la Unidad Educativa Pacífico Cembranos”.

El curso tendrá que ser desarrollado para que mitigue las necesidades formativas profesionales en propuestas educativas de cambios, de aprendizaje de herramientas pedagógicas en el aula acompañado de las tecnologías de la información y la información como herramienta tecnológica de seguimiento.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

1.1.1 Concepto.

En la actualidad es muy importante que el docente identifique sus carencias educativas, pedagógicas y de comunicación con sus alumnos. No debe conformarse con ser únicamente trasmisor del conocimiento sino de formador de aprendizaje para que sus estudiantes puedan desarrollarse libremente en la sociedad.

Dominar el contenido de una asignatura, en la teoría y práctica, no equivale a establecer un verdadero aprendizaje; sino, que es indispensable constituir relaciones de comunicación, confianza y afectividad entre el alumno, institución académica y docente. Esto da como resultado una renovación de la práctica docente, ya que es un pilar importante para el cambio permanente de la profesionalización de la docencia.

Las necesidades de formación surgen de la parvedad de capacitar a los alumnos, de futuros profesionales que se forman en las aulas y que deben ser competentes en su contexto social para resolver las cuestiones que se le presentan cada día a nivel personal y profesional y que reclaman, por tanto, un docente que se encuentre abierto a las continuas expectativas, necesidades y problemas de la sociedad.

Las conceptualizaciones sobre necesidad son tan variadas como lo son las posiciones ideológicas o prácticas desde donde se emiten. Un recorrido por varias de las definiciones existentes puede servir para tener una idea de esta diversidad.

El término necesidad proviene del latín “*necessitas*” cuyo significado hace referencia a aquello de que no se puede prescindir, lo que no puede evitarse, fuerza, obligación, falta de cosas que son menester para la vida.

Para Montero (1987) manifiesta que necesidades formativas son “*aquellos deseos, problemas, carencias y deficiencias percibidas por el profesorado en el desarrollo de la enseñanza*”. Deseos, problemas y carencias que poseen todos los profesionales de la educación debido a los cambios que surgen de las nuevas tecnologías, entorno socio-económico y político de la humanidad.

Por su parte, Marcelo (1989), citado por García-Valcárcel, Tejedor y Rodríguez, (1996), define a la formación del profesorado como “*un proceso sistemático individual o colectivo orientado a la adquisición de conocimientos, destrezas (habilidades, competencias) y disposiciones (actitudes, tendencias a actuar) de forma crítica y reflexiva*”.

Estas definiciones permiten reflexionar y deducir que las necesidades de formación son aquellas carencias, problemáticas, desactualización, deficiencias tecnológicas y conocimientos escasos que tiene el profesorado para desarrollar el aprendizaje significativo en los estudiantes durante el proceso educativo.

En el mismo sentido, mitigar las necesidades formativas favorecen ampliamente en el mejoramiento del proceso educativo porque el docente estará mucho más preparado para afrontar los retos que propone el diario vivir educativo, todo está en que sienta que debe actualizarse e introducir las tecnologías para que el aprendizaje sea significativo o para la vida.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

Las necesidades formativas aparecen desde el momento que la persona entra a formar parte del sistema educativo por lo que es meritorio satisfacer estas necesidades, de allí deriva su importancia como instrumento necesario para la competitividad profesional educativa que exigen los actuales estándares de aprendizaje y de desarrollo profesional establecidos por el Ministerio de Educación.

Ahora bien, para desarrollar con éxito el proceso de formación en la institución, es necesario que se detecte las necesidades formativas que presentan los empleados. Para ello, se llevará a cabo el diagnóstico de las necesidades para proceder a continuación con las formativas que tienen los empleados de la organización.

Rodríguez (2006) expresa que las necesidades formativas se pueden ser de dos tipos: *necesidades de formación reactivas y necesidades de formación proactivas*.

Las *necesidades de formación reactivas* comprenden a la formación actual o real, es decir, que son las que sirven para las eventualidades que se tiene en el momento (prepararse para una conferencia o dictar un micro taller de un tema especial). Las necesidades reactivas surgen por el desconocimiento o reforzamiento de algún tema en especial que debe tratarse en el proceso pedagógico con los estudiantes o para satisfacer sus necesidades de conocimiento en su profesión.

Las *necesidades de formación proactivas* son las referentes a los vacíos formativos que, en el caso de cubrirse, capacitaría a la persona ante la innovación en determinadas situaciones. Siendo más preciso, se refiere a la capacitación que realiza una persona para mejorar su competitividad profesional mediante un centro de educación que le sirva de aval académico o un taller de capacitación permanente.

En otro contexto, Bradshaw (1972) considera que las necesidades podrían clasificarse en función de las expectativas sobre las que se fundamentan los juicios de valor, mismos que son:

- a) *Necesidades normativas*, basadas en el establecimiento por parte de un experto o grupo de expertos, de unos niveles teóricamente deseables de satisfacción de cada necesidad. A menudo se identifican con las necesidades del sistema, o con las exigencias normativas.
- b) *Necesidades expresadas*, o coincidentes con lo manifestado. Se identifican en gran parte con las demandas.
- c) *Necesidades percibidas o experimentadas*. Son las basadas en la percepción de cada persona o grupo de personas sobre determinada carencia. Resultan, por tanto, una apreciación subjetiva, condicionada por factores psicológicos y psicosociológicos particulares.
- d) *Necesidades comparativas*, resultado de la comparación entre diferentes situaciones o grupos.

Estas necesidades están enmarcadas en el aspecto social, sin embargo se puede asociar al ámbito educativo debido a que las mismas nacen de una situación social, no obstante, las necesidades percibidas o experimentadas se vincula a lo educativo porque surgen de una carencia determinada. Todo apunta que esta teoría es valedera puesto que globaliza el concepto de necesidades formativas en el contorno educativo.

Las necesidades formativas según la tipología expuesta, en ambos casos conllevan al mejoramiento profesional, ya sea por deseo propio de la persona para mitigar su necesidad o por la obligación que demanda la institución educativa donde se prestan los servicios profesionales. Sin lugar a duda, es mucho más satisfactorio y efectivo cuando el individuo siente la necesidad de mejorar y busca alguna medida que le contribuya a su aspiración que por la exigencia del puesto de trabajo.

Toda necesidad formativa debe ser atenuada por una medida adecuada, para esto es primordial que las autoridades educativas gestionen o planifiquen planes de

mejoramiento profesional que sirvan como mecanismo efectivo para lograr este propósito y así mejorar la calidad educativa en el centro de trabajo.

1.1.3 Evaluación de las necesidades formativas.

El concepto de evaluación ha estado sujeto a los vaivenes históricos propios del ámbito educativo, tanto en su teoría como en su práctica. Es decir, si revisamos la literatura en torno a evaluación, podemos apreciar que se han formulado tantas definiciones como teorías y estudiosos se han preocupado de ello. Algunas son coincidentes, otras presentan matices diferenciales importantes y otras tantas son eclécticas o aglutinadoras. Dichas diferencias obedecen a las distintas posiciones filosóficas, epistemológicas y metodológicas que han predominado en un momento u otro.

En este contexto, para la UNICEF (1992) considera a la evaluación como:

Un proceso que procura determinar de manera más sistemática y objetiva posible, la pertinencia, eficacia, eficiencia e impacto de actividades a la luz de los objetivos específicos. Constituye una herramienta de aprendizaje y un proceso organizativo orientado a la acción para mejorar tanto las actividades en marcha, como la planificación, programación y toma de decisiones futuras.

Paúl Torres (2004) manifiesta que la evaluación es:

Un proceso que tiene como objetivo la obtención e interpretación sistemática de la información válida y fiable del objeto o actividad, estudiada, para contrastarla con su marco de referencia y, sobre su base, formar juicios de valor que permitan la toma de decisiones encaminadas a su mejora o perfeccionamiento.

Popham (1980) la considera a la evaluación educativa como "un juicio formal del valor de los fenómenos educativos".

Estas definiciones aportan para conceptualizar a la evaluación de las necesidades formativas como el proceso de obtención e interpretación sistemática de la información válida y confiable de las necesidades formativas o carencias, problemáticas, desactualización, deficiencias tecnológicas y conocimientos escasos que tiene el profesorado para desarrollar el aprendizaje en los estudiantes.

Evaluar las necesidades formativas de los docentes de la Unidad Educativa Pacífico Cembranos permitirá tener una perspectiva clara sobre las carencias o limitancias que poseen para proponer alternativas de solución hacia este vacío profesional existente, el proceso de investigación admitirá las estrategias necesarias para solventar estas necesidades.

1.1.4 Necesidades formativas del docente.

El término necesidad proviene del latín “*necessitas*” cuyo significado hace referencia a aquello de que no se puede prescindir, lo que no puede evitarse, fuerza, obligación, falta de cosas que son menester para la vida.

Desde la psicología se ha conceptualizado a la necesidad como un estado carencial que la persona intenta resolver llevando a cabo distintos tipos de conductas, según sea el tipo de necesidad, a fin de recuperar el equilibrio inicial. Desde el ámbito de la educación de adultos el término necesidad puede referirse a una norma, un medio, una situación organizacional o un estado individual.

Para Beatty (1981), la necesidad se define como “*una discrepancia existente entre el estado presente de los acontecimientos y el estado deseado de los mismos*”.

F.J. Tejedor selecciona un concepto de necesidad en referencia a “*la discrepancia existente entre la situación corriente y la situación deseada del desarrollo educacional, que enfatiza en la igualdad educacional y en el adecuado desarrollo práctico y que puede ser eventualmente mejorable a corto o largo plazo como resultado de un estudio sisternático*” (1990, 15-16).

Al interpretar estas definiciones se puede determinar que las necesidades formativas de los docentes son las obligaciones de aprender o adquirir conocimiento para estar preparado para desempeñar la función de docente en las instituciones educativas del país.

Las necesidades de formación del profesorado sigue siendo objeto de estudio e investigación permanente debido a los profundos cambios que se están produciendo en las sociedades modernas lo que exige una constante planificación de la figura del maestro y profesor. Bajo estas circunstancias todos los docentes tienen la necesidad de paliar sus necesidades para estar preparados para las exigencias de la actual sociedad moderna, el constante cambio o mejoramiento de la tecnología y del comportamiento

social exigen que su vocación este acompañada de la preparación científica, social y tecnológica.

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

Modelo de Rosett

Pérez-Campanero (2010) manifiesta que el modelo de Rosett tiene en cuenta 4 pasos fundamentales:

- 1. Situaciones desencadenantes.** Representa la situación de partida y hacia a donde se desea llegar con las necesidades formativas.
- 2. Tipo de información que buscamos.** Estas pueden ser:
 - a. Óptimos
 - b. Reales
 - c. Sentimientos
 - d. Causas
 - e. Soluciones.
- 3. Fuentes de información.** Representa los sitios (departamentos, áreas, etc.) donde se va a recabar la información.
- 4. Herramientas de obtención de datos.** Implica los mecanismos para receptar los datos para luego ser analizados.

Modelo de Kaufman

Pérez-Campanero (2010) manifiesta que este modelo se desarrolla en torno a la planificación dentro de la cual, destaca un apartado muy importante donde se recoge la evaluación de las necesidades. Los pasos para realizar este modelo son:

1. Participantes en la planificación: ejecutores, receptores, sociedad.
2. Discrepancia entre lo **que es** y lo que **debería ser** en torno a: entradas, procesos, productos, salidas y resultados finales.
3. Priorización de necesidades. En esta etapa se debe efectuar una evaluación de necesidades, mismas que son las siguientes:
 - a. Tomar la decisión de planificar.
 - b. Identificar los síntomas de problemas.
 - c. Determinar el campo de la planificación.

- d. Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados en la planificación.
- e. Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones mensurables.
- f. Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecución mensurable.
- g. Conciliar cualquier discrepancia que exista entre los participantes de la planificación.
- h. Asegurar prioridades entre las discrepancias y seleccionar aquellas a las que se vaya a aplicar determinada acción.
- i. Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante.

El modelo de Roger Kaufman es un importante aporte para mitigar las necesidades formativas de los docentes, parte de una evaluación de su estado para posteriormente proponer planes de mejora en base a los requerimientos de sus insuficiencias; este modelo obliga a conciliar y priorizar las discrepancias entre los planificadores para que el proceso de evaluación sea constante.

Además, implementa el empleo de una metodología de síntesis para aplicar experimentalmente lo planeado en el plan de mejoras. Esto se lo aplica a una muestra para ser evaluarlo constantemente y ajustarlo mediante una retro alimentación eficaz, de esta forma se llega de lo *que es* a lo *que debería ser*.

Modelo de D'Hainaut

La Naciones Unidas (1980) emite un informe y destaca el trabajo de D'Hainaut estableciendo este modelo en las siguientes etapas:

1. Realización de una síntesis de las observaciones realizadas de la problemática. Esta etapa determina:
 - a. Los puntos fuertes y débiles del sistema de necesidades de formación.
 - b. Realización de los fines y de los objetivos.
 - c. La cobertura suficiente de las finalidades y los efectos no esperados.
 - d. En qué puntos se manifiestan los problemas más serios y las deficiencias más numerosas.
2. Identificación y análisis del problema. Esta etapa establece:
 - a. Identificación del problema.

- b. Amplitud del problema.
 - c. Jerarquización del problema.
 - d. Selección de los problemas de mayor relevancia.
- 3. Búsqueda de solución al problema.
 - a. Obtener posibles soluciones para resolver el problema.
 - b. Determinar las posibles soluciones comunes a varios problemas.
- 4. Análisis de las estrategias y de las soluciones propuestas. En esta etapa se realiza:
 - a. La eficacia potencial de la solución.
 - b. Ejecución de las soluciones.
 - c. Efectos de la aplicación.
 - d. Oportunidad de inserción.
 - e. Campo de las soluciones.
 - f. Coherencia externa.
 - g. Coherencia interna.
 - h. Coherencia con el entorno global.

El modelo D'Hainaut permite evaluar un sistema de necesidades de formación mediante la redefinición de los objetivos y fines partiendo de la identificación del problema para proponer las oportunas soluciones mediante la definición de estrategias coherentes de realización. La redefinición permitirá abordar la situación real de necesidades formativas, misma que contribuirá a regenerar el sistema ampliando la cobertura de mitigación para obtener el mejoramiento profesional de los docentes.

Modelo de F.M. Cox

Pérez-Campanero (2010) manifiesta que el modelo de Cox se basa en la elaboración de una guía para la resolución de problemas comunitarios, mismo que abarca los siguientes aspectos:

1. La institución.
2. El profesional contratado para resolver el problema.
3. Los problemas, cómo se presentan para el profesional y los implicados.
4. Contexto social del problema.
5. Características de las personas implicadas en el problema.
6. Formulación y priorización de metas.
7. Estrategias a utilizar.
8. Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.

9. Evaluación.

10. Modificación, finalización o transferencias de la acción.

El modelo de Cox propone una plataforma que permita solucionar adecuadamente las necesidades formativas de una comunidad, esta puede ser una institución, aldea, zona, municipio etc. Este modelo brinda las alternativas necesarias para solucionarlo pero también plantea el perfil del profesional que va a encargarse de la capacitación así como las estrategias y tácticas para conseguirlo, al final realiza la evaluación con la opción de realizar planes de mejoramiento en el caso que haya existido alguna dificultad en el proceso. El modelo es un óptimo para la aplicación en una institución educativa que tenga que reducir las necesidades formativas del personal docente.

Modelo Deductivo

Según Araguillín (2013) en su trabajo de investigación manifiesta que el modelo deductivo parte de la identificación y selección de metas existentes, para de ello derivar un programa expuesto a continuación:

1. Análisis global de la organización incluyendo sus procesos de trabajo.
2. Identificación de un inventario de tareas, para lo que sería necesario la realización de un listado y descripción de los puestos de trabajo existentes, así como las principales tareas realizadas por los trabajadores y trabajadoras de la organización.
3. Análisis de las tareas identificadas con el objetivo de localizar problemas de funcionamiento o posibles ámbitos de mejora en el desempeño.
4. Selección de aquellas tareas que son susceptibles de mejorar a través de la formación.
5. Selección del contexto en el que sería recomendable la realización de la formación y cómo debería plantearse su organización.
6. Estimación de los costes aproximados de la formación planteada.

El modelo deductivo permite realizar un análisis profundo del funcionamiento de la institución con la finalidad de detectar las necesidades formativas de los docentes, parte del diagnóstico de las tareas que realizan los trabajadores/as de la organización, con este análisis se proponen alternativas de solución para el mejoramiento del desempeño mediante objetivos claros aplicados al contexto, adjunto a esto, se estiman los costes que represente la redefinición de la formación planteada. Este modelo es el más adaptable al medio educativo por lo que la gerencia educativa debería considerarlo para la aplicación en los establecimientos educativos para elevar la calidad educativa.

1.2 Análisis de las necesidades de formación

1.2.1 Análisis organizacional.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

En nuestro país, actualmente se está viviendo un cambio de época en la educación por las políticas estatales dictaminadas en la Consulta Popular del gobierno del Presidente Alfredo Palacio; estas políticas están determinadas en el Plan Decenal de Educación 2006-2015. En este Plan se recogen compromisos internacionales, acuerdos nacionales y el trabajo de los ex – Ministros y Ministras de Educación, que permiten enfocar las bases de los próximos diez años en el modelo educativo del país.

El Plan Decenal rescata los esfuerzos realizados por un conglomerado humano dedicado a la educación y propone una gestión estatal de largo aliento que establezca y organice las diferentes prioridades con un sentido inclusivo, pluricultural y multiétnico.

La aplicación de este plan está dando a la realidad nacional todas las orientaciones necesarias para que los actuales y futuros gobiernos tengan proyección más clara y los lineamientos necesarios para administrar correctamente al sistema educativo.

El Plan Decenal de Educación 2006-2015 está constituido por ocho políticas a las cuales serán mencionadas a continuación:

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.

Conforme manifiesta la política siete del Plan Decenal de Educación, un factor que contribuye significativamente en los procesos de mejoramiento de la calidad de la educación es el docente, por ello la importancia de contribuir a su desarrollo profesional, mejorar las condiciones de trabajo y su calidad de vida. Antes de establecer esta política decenal la formación inicial docente era débil y desactualizada; no existía un sistema integral y sostenido de desarrollo profesional lo que provocó desvalorización del rol docente y poco reconocimiento social y económico a la profesión docente.

En este contexto, las necesidades formativas de los docentes es una realidad que se debe afrontar con políticas institucionales que orienten a la actualización profesional; el liderazgo gerencial también debe apuntar hacia esta necesidad para mejorar la calidad educativa, esto se logra proponiendo y ejecutando planes de capacitación permanentes que contribuyan al mejoramiento del perfil profesional de los docentes del país.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Con la implementación de las nuevas políticas educativas en nuestro país, se han trazado nuevas metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo, mismas que están contribuyendo al mejoramiento del servicio educativo a toda la sociedad ecuatoriana.

Las metas organizacionales a largo plazo se las plantearon en la Consulta Popular para la aprobación del Plan Decenal de Educación 2006-2015, mismo que diseña las ocho políticas decenales, ya mencionadas anteriormente, que permitirán dotar al Ministerio de Educación con lineamientos específicos para una adecuada administración pública y privada de la educación. Estas políticas son un instrumento para que cualquier gobierno que llegue a administrar al Estado cumpla con las exigencias que tiene la educación con la sociedad.

Una herramienta legal para alcanzar la meta organizacional a largo plazo es la actual Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) con su Reglamento, en donde mediante su marco legal, propone todas las normas necesarias que se tienen que cumplir todos los entes educativos para alcanzar la calidad y calidez educativa. Hoy en día, la LOEI ha logrado un cambio sustancial al sistema de educación nacional, en complemento a la política 7 del Plan Decenal de Educación, brinda a todos los docentes la posibilidad de capacitación permanente y sin costo para que mejore su nivel profesional y personal.

Una meta organización a mediano plazo para satisfacer las necesidades formativas, consecuencia del Plan Decenal, es la publicación de los Estándares de Calidad Educativa

para brindar un mejor servicio educativo en los ámbitos de aprendizaje, gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura.

Pero, ¿qué son los estándares de calidad educativa? Según el Ministerio de Educación del Ecuador “los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo”.

En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Así por ejemplo, cuando los estándares se aplican a estudiantes, se refieren al conjunto de destrezas del área curricular que el alumno debe desarrollar a través de procesos de pensamiento, y que requiere reflejarse en sus desempeños. Por otro lado, cuando los estándares se aplican a profesionales de la educación, son descripciones de lo que estos deberían hacer para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados. Finalmente, cuando los estándares se aplican a los establecimientos educativos, se refieren a los procesos de gestión y prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje deseados.

Una meta a corto plazo para reducir las necesidades formativas es la capacitación permanente del Ministerio de Educación (ME), mediante el Programa SíProfe hace que el magisterio nacional actualice su desempeño profesional y este mayormente capacitado para afrontar la noble tarea de la docencia. Pero, ¿qué es el SíProfe?, según lo indica el ME, la Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación del Ecuador, con su programa Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores – SíProfe –, busca mejorar y potencializar la educación del país, por medio de acciones estratégicas para la coordinación y articulación de diversos actores, así como para el cumplimiento de objetivos comunes.

De acuerdo a este argumento, SíProfe trabaja por la formación continua de docentes y directivos de las instituciones educativas del país. Desde 2008, el SíProfe organiza, en convenio con universidades y desde 2011 también con institutos pedagógicos, cursos de formación continua sobre temas que las pruebas SER han señalado como debilidad.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Según la política ocho del Plan Decenal de Educación, *aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta alcanzar al menos el 6%*, el país ha ido mejorando en recursos económicos destinados para la educación.

En concordancia con esta política, el Ministerio de Educación a través del Acuerdo Ministerial N° 0054-10 del 29 de enero del 2010, emite un instructivo dirigido a todos los administradores educativos para normar la gestión de los recursos entregados por el gobierno nacional por el aporte voluntario que entregaban los padres de familia a las instituciones educativas. Este acuerdo manifiesta que la asignación de los recursos económicos se los realizará de acuerdo al número de estudiantes, ubicación geográfica, servicios básicos, infraestructura, equipamiento, nivel educativo, tipo de establecimiento, niveles de pobreza y desempeño de las pruebas SER.

Estos recursos serán utilizados exclusivamente con la prioridad entre servicios básicos, compra de suministros y material didáctico, mantenimiento del establecimiento y adquisición de activos fijos. Estos recursos serán utilizados mediante los grupos 53 y 84 y la proporción de cada grupo será determinada por la Secretaría de Desarrollo Institucional.

Los directores de cada establecimiento tienen la obligación de constatar el monto asignado a su institución, presentar un plan de compras y gastos a la unidad ejecutora de acuerdo a lo prescrito en el acuerdo. Realizar las contrataciones de acuerdo a la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública y su Reglamento y entregar toda la documentación de descargo o soporte de sus adquisiciones.

Las Unidades Ejecutoras deberán presentar su rendición de cuentas a la Subsecretaría Regional de todo su trabajo realizado y asumir la responsabilidad administrativa, civil e incluso penal de los actos administrativos que por acción u omisión realicen dentro de la ejecución de los fondos públicos.

Por lo visto, dentro de los recursos económicos asignados a las instituciones educativas no se contemplan rubros destinados para capacitaciones permanentes, por lo que es necesario acudir al programa de capacitación del Ministerio de Educación para tener las posibilidades de actualizar los conocimientos pedagógicos, tecnológicos, psicológicos, didácticos, etc.

No obstante, es importante que mediante el liderazgo institucional ejercido por los directivos del plantel planeen y ejecuten programas de capacitación utilizando recursos internos como laboratorios, personal especialista en diversas áreas, materiales didácticos que sirvan para mejorar apropiadamente los niveles de conocimiento de los docentes.

1.2.1.4 Tipos de Liderazgo Educativo.

El liderazgo en una institución educativa es primordial para la organización y su adecuado funcionamiento. Es indudable que es una de las aristas que influye en las personas y el contexto institucional para tener una dirección administrativa rumbo al prestigio y referencia educativa.

En este contexto, para expresar los tipos de liderazgo es importante definir al liderazgo y líder desde la perspectiva de diversos autores. Desde el punto de vista de M. Bass (1990) el liderazgo “es una interacción entre dos o más miembros de un grupo que a menudo requiere estructurar o reestructurar la situación, así como las percepciones y expectativas de sus miembros.” Así mismo, Bass (1990) menciona que “el liderazgo tiene lugar cuando un miembro del grupo influye en la motivación o en las competencias del resto del grupo.”

Rafael Alvira (1999) manifiesta que “el líder es aquella persona que conduce a otras hacia la libertad, es decir, que consigue libre adhesión de otros, en sus motivaciones y en su comportamiento.”

Con estas definiciones, se puede decir que el liderazgo constituye a la capacidad humana que permite influenciar en los demás para motivar y mejorar sus competencias. El liderazgo es muy importante para el desarrollo de la institución, el ámbito de gestión, social y cultural son relevantes para ejercer este liderazgo, por esta razón el administrador educativo debe considerar todos estos aspectos al momento de tomar decisiones para determinar modelos y planes de acción que beneficien la actividad educativa y más aún que tengan relación con la formación permanente de los docentes.

Robbin, S.P. (2004) aduce que “el líder debe tener una personalidad que incita a motivar a otros, para esto, debe cumplir un perfil que marca a esa personalidad, este perfil debe tener inteligencia y el conocimiento del trabajo (plano técnico), la confianza en sí mismo, el deseo de seguir y la ambición (en el plano psico-afectivo), y la honestidad e integridad (en el plano ético).”

Guillén Parra (2006) en su estudio del liderazgo lo clasifica de la siguiente manera:

- *El liderazgo transaccional:* que se define como una relación de influencia entendida como intercambio (*do ut des*), en la que el seguidor cede en su comportamiento adhiriéndose al líder a cambio de recibir algo.

- *El liderazgo transformacional:* que se define como una relación de influencia en la que el papel del líder consiste en provocar cambios en convicciones y actitudes para generar compromiso y adhesión.
- *El liderazgo servidor:* que se define como una relación que influencia en la que el líder arrastra a los demás a través del servicio que presta, sin siquiera pretenderlo, logrando adhesión mediante la generación de confianza.

El liderazgo ejercido es fundamental para que la institución funcione como un engranaje sincronizado, la tipología de liderazgo depende de las acciones que realice el administrador durante su función a medida que fluye el tiempo. Hoy en día, con los innumerables cambios que se han realizado en la educación, el gerente educativo tiene que cumplir con muchas exigencias, y de acuerdo al cumplimiento y la forma de hacerlos efectuar se llegara a estimar el tipo de liderazgo que ha establecido a lo largo de la dirección, todo está sujeto a la buena voluntad y a la colaboración de todo el contexto educativo.

El administrador educativo debe ser un líder y ejercer su liderazgo mediante acciones que direccionen a la institución a la calidad que exige la sociedad, toda está en la forma de ejecutar sus funciones de acuerdo a las circunstancias que se presenten, no existe un manual que brinde todas las respuestas que se aspira, sino que el devenir de los días junto a la preparación académica lograrán adoptar las mejores decisiones que permitan elevar a la organización a sitúales referenciales. Además, la personalidad que posea el líder ayudará a que todos los que conforman la institución, se empoderen de los fines propuestos y hará que el rol que ejercen lo hagan de la forma más productiva posible.

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

El Bachillerato Ecuatoriano está dando pasos agigantados hacia un nuevo modelo educativo en donde la transmisión de conocimiento que realizaba el docente se ha transformado al desarrollo del pensamiento crítico del alumno, consignando así las habilidades, destrezas y competencias hacia una sociedad ecuatoriana más crítica y analítica.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) en su artículo 43 norma que en la educación escolarizada el bachillerato oficial para el país es el Bachillerato General Unificado, mismo que tendrá tres años de educación obligatoria a continuación de la educación general básica.

En el Acuerdo Ministerial N° 242-11 del 5 de julio del 2011 menciona que las características más relevantes del bachillerato ecuatoriano son el desarrollo de las destrezas de pensar rigurosamente, comunicarse efectivamente, razonar numéricamente, utilizar herramientas tecnológicas de forma reflexiva y pragmática, comprender su realidad natural, conocer y valorar su historia y su realidad sociocultural, actuar como ciudadano responsable, manejar sus emociones en la interrelación social, cuidar de su salud y bienestar personal, emprender y aprender por el resto de su vida.

De acuerdo a lo estipulado en el bachillerato, para satisfacer las demandas educacionales de los estudiantes, se ha estructurado para su aplicación por años o semestres académicos, el plan de estudios debe aplicarse como mínimos de 40 periodos académicos semanales para cada año, cumpliéndose los 200 días de labor académica.

El anterior artículo 43 de la LOEI, indica que el bachillerato ecuatoriano estará conformado por un tronco común de asignaturas generales con la opción tomar del bachillerato en ciencias y el técnico. Adicionalmente a este se establece el Bachillerato Complementario que permitirá fortalecer el BGU, éste ofertará el bachillerato técnico productivo y el artístico.

La malla curricular estará conformada por 35 periodos académicos destinados al tronco común durante el primero y segundo año de bachillerato y de 20 periodos académicos consignados al tronco común.

El mismo artículo expresa que el Bachillerato en Ciencias, se asignarán 5 horas adicionales definidas por la institución de acuerdo a su proyecto e identidad institucional; en el tercer año deberán tomar una asignatura de 3 periodos académicos semanales dedicados a la investigación de Ciencia y Tecnología y 12 periodos semanales de asignaturas optativas, divididas en tres asignaturas a la elección de la institución con base a la oferta que realiza el Ministerio de Educación. Además los establecimientos educativos que oferten bachillerato en ciencias tienen 5 horas adicionales para incluir de forma selectiva de acuerdo al Proyecto Educativo Institucional.

En el Acuerdo Ministerial N° 307-11 del 23 de agosto del 2011 expresa que el Bachillerato Técnico, está conformado por figuras profesionales de: Agropecuarios, industriales, servicios, artísticos y polivalentes.

La malla curricular está conformada por 35 periodos académicos en el primero y segundo año, en el tercero año de 20 para el tronco común, y de 10 periodos académicos en el

primero y segundo año, y 25 en el tercero año para los módulos formativos del área técnica.

Las entidades regulatorias para la implementación del Bachillerato Ecuatoriano serán mediante las Coordinaciones zonales o Subsecretarías Metropolitanas de Educación y Coordinaciones distritales de cada zona.

La organización del bachillerato ecuatoriano obliga a que todos los docentes del país se preparen permanentemente para afrontar estos cambios que demanda el actual sistema educativo. Por esta razón, la gerencia del establecimiento y todos los docentes debe considerar estos cambios y realizar acciones que permitan mejorar el servicio a todo el contexto educativo.

1.2.1.6 Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI – Plan Decenal)

Las reformas educativas para normar las necesidades formativas están determinadas en la Ley Orgánica de Educación Intercultural, en su artículo 23 indica que:

“El Consejo Nacional de Educación es el organismo permanente de orientación y consulta de la Autoridad Educativa Nacional. El Consejo Nacional de Educación coordinará con delegadas o delegados de los consejos nacionales de igualdad a fin de asegurar la transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas en lo relacionado con las de su competencia según lo previsto en la Constitución de la República y las leyes que los regulen.”

En concordancia a este artículo, el Ministerio de Educación emite el Acuerdo Ministerial N° 020-12 del 25 de enero del 2012 en donde expide el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Ministerio de Educación, mismo que permite estructurar adecuadamente todas las instancias directivas del ME.

El Ministerio de Educación en el Acuerdo Ministerial N° 020-12 del 25 de enero del 2012 plantea que el modelo de Gestión Organizacional se constituyen procesos que sirven para ordenar y clasificar en función de su grado de contribución o valor agregado al cumplimiento de la misión institucional. Estos procesos son:

- Procesos gobernantes.
- Procesos sustantivos.
- Procesos adjetivos.

- Procesos desconcentrados.

Los *Procesos Gobernantes* son aquellos que proporcionan directrices políticas y planes estratégicos para el funcionamiento de la institución y son realizados por el director y/o máxima autoridad. Esta instancia se encarga de organizar a todo el Sistema Nacional de Educación.

Los *Procesos Sustantivos* son los procesos esenciales de la educación destinados a llevar a cabo las actividades que permitan ejecutar afectivamente la visión, objetivos estratégicos y políticas de la institución. Los procesos sustantivos cuya rectoría esta bajo el cargo del Viceministro de Educación y Gestión Educativa se encarga de administrar los ámbitos de fundamentación y gestión educativa, de desarrollo profesional y de interculturalidad. Observo que se ha organizado adecuadamente bajo un criterio desconcentrado con relación al sistema anterior.

Los *Procesos Adjetivos* son aquellos que apoyan a los procesos gobernantes y sustantivos, se encargan de proporcionar personal competente, reducir los riesgos del trabajo, preservar la calidad de materiales, equipos y herramientas. Así mismo incluye aquellos que proveen servicios legales, contables, financieros y de comunicación.

Los *Procesos Desconcentrados* son procesos gobernantes, sustantivos y adjetivos que se ejecutan y generan productos y servicios en las instancias desconcentradas del Ministerio de Educación. Los procesos desconcentrados se encargan de ejecutar todas las planificaciones y proyecciones educativas, brinda el servicio directo al usuario con calidad mediante los distritos metropolitanos, zonas, distritos y circuitos.

En correlación con el Plan Decenal de Educación en su política 6 y su meta 3 con el Reglamento a la LOEI en su artículo 14 de los Estándares e Indicadores de Educación, es imprescindible realizar un cambio de modelo mental para el proceso de enseñanza aprendizaje, las exigencias de estas normas hacen que se mejore la formación profesional y sobre todo que se integre las TIC'S en su contexto.

El administrador educativo para ejercer su labor adecuadamente debe conocer ampliamente el nuevo Modelo de Gestión que rige en nuestro país, mediante los procesos de organización podrá planificar todo su trabajo de forma coherente, además, estará direccionado con los lineamientos que tiene la Constitución Política del país, el Plan Decenal, la Ley y el Reglamento de Educación y los diversos acuerdos y reglamentos que se establecen para organizar todo el ámbito educativo.

Conocer todos estos lineamientos le dará la fortaleza para construir una planificación estratégica educativa dado en el Proyecto Educativo Institucional para que estén acorde a las necesidades formativas de los docentes y realizar las normas necesarias enmarcadas en el Código de Convivencia Institucional, ambos documentos serán de gran ayuda para mejorar la calidad educativa. Sin duda alguna, es indispensable estar permanentemente informados de las normativas ministeriales para ejercer la administración educativa en pro del bienestar estudiantil y del contexto.

1.2.2 *Análisis de la persona.*

1.2.2.1 *Formación profesional.*

Para entender lo referente a formación profesional, es importante conocer las definiciones de profesión y profesional, para así tener más claro esta terminología. Para Antonio Peinador (2000), la profesión es definida como la “aplicación ordenada y racional de parte de la actividad del hombre al conseguimiento de cualquiera de los fines inmediatos y fundamentales de la vida humana.”

Aquiles Menéndez (2000) considera que la profesión es “una capacidad cualificada, requerida por el bien común, con peculiares posibilidades económico-sociales.”. Por otro lado, según la Real Academia Española, define a profesional como “persona que ejerce su profesión con relevante capacidad y aplicación.”

En términos generales, el profesional es el hombre ejerciendo una profesión. Además, el profesional conlleva la idea y la realidad de competencia para determinada y específica profesión. El profesional es el fruto de un proceso de preparación que garantiza a los potenciales beneficiarios el conocimiento y la ejecución no improvisada de tal o cual carrera.

En análisis a las teorías expuestas se define a la formación profesional como la capacidad cualificada que tiene una persona para ejercer su profesión con relevancia capacidad y aplicación. Esta capacidad debe estar relacionada con las características o cualidades que se tiene que poseer de acuerdo a las expuestas en el apartado referente en el presente documento, mismas que contribuyen a mejorar la calidad de desempeño docente.

1.2.2.1.1 *Formación inicial.*

La formación inicial es importante cuando un docente ingresa a un programa de trabajo o es recientemente contratado para prestar sus servicios. La inducción inicial que se da es

fundamental para que esta persona siga las normativas del programa o se adapte a las políticas laborales que existe en el medio laboral.

La formación inicial son acciones formativas dirigidas a aquel personal que se acaba de incorporar a la organización. Con esta formación lo que se pretende es capacitarlos, proporcionándoles los conocimientos necesarios, para el manejo de las herramientas que van a tener que utilizar, y ayudándoles a adaptarse a la cultura de la organización.

La Junta de Andalucía (2010) manifiesta que:

La formación inicial comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. Incluye las enseñanzas propias de la formación inicial, las acciones de inserción y reinserción laboral así como las orientadas a la formación continua en las empresas, que permitan la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

La Formación Inicial es muy importante para un docente se integra al sistema educativo, la realidad de cada institución educativa acompañada de las directrices del nivel central hace que sea meritorio establecer mecanismos de adaptación en el Código de Convivencia Institucional mediante un Reglamento Interno para que éste brinde al máximo sus capacidades desde el inicio de su labor, de esta forma se va a adaptar fácilmente al clima laboral de la institución y brindará todas sus potencialidades desde el comienzo de sus actividades encomendadas.

La formación inicial de la mayoría de los docentes está dada por la experiencia que haya adquirido en otro plantel o por la ganada en la universidad. En muchas instituciones educativas no existe un programa de inducción docente para que el maestro se armonice con el contexto educativo, todo está en la forma como se vaya adaptando al diario vivir, esto hace que no se acople rápidamente y no rinda al máximo su capacidad profesional.

Por esta razón, el administrador educativo debe considerar la inclusión de los nuevos docentes en la organización educativa, todas estas ideas deben ser plasmadas en el Proyecto Educativo Institucional, mismas que permitirán de manera organizada la planificación a corto, mediano y largo plazo de la formación inicial de los docentes. Planificar la integración de un nuevo docente al sistema educativo interno contribuye inmensamente a mejorar la calidad educativa institucional.

1.2.2.1.2 Formación profesional docente.

Cuando se habla de formación, se hace referencia a un complejo concepto en la que subyacen múltiples dimensiones que se recogen en términos como educación, instrucción, capacitación, desarrollo, orientación, etc.

Para Contreras (2006) la formación profesional podría definirse “como un proceso de aprendizaje provocado, bien sea de conocimientos, habilidades o actitudes que, a su vez, puedan ser aplicados, en el desempeño del puesto de trabajo”

Por otra parte, Imbernón (1999) sostiene que:

Cuando hablo de formación profesional me refiero a todo aquello que tiene que ver con el cambio en la vida profesional del profesorado y no únicamente a los nuevos aprendizajes que requiere el profesorado, ya sean individuales como aquellos aprendizajes asociados a los centros educativos como “desarrollo profesional colectivo”. La formación es una parte del proceso de ese desarrollo profesional (otra parte importante es el modelo retributivo, de carrera docente, de clima laboral...). La formación se legitima cuando contribuye a ese desarrollo profesional de los profesores como proceso dinámico de profesionalización del profesorado, en el que los dilemas, las dudas, la falta de estabilidad y la divergencia llegan a constituirse en aspectos de la profesión docente y, por tanto, ayudan al desarrollo profesional (191)

La formación profesional docente incluye la capacitación continua que contribuye a mejorar el rendimiento profesional, es así que Chiavenato (2007) manifiesta que la capacitación es “el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y sistemática, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”.

Estos objetivos definidos que menciona el autor son imprescindibles al momento de pensar en mejorar el perfil profesional docente, esto se relaciona directamente con los estándares de desempeño profesional que tienen que cumplir todos los servidores educativos del país. Es así, que los docentes deben estar periódicamente capacitándose para que las metodologías, estrategias y técnicas educativas utilizadas sean las más adecuadas de acuerdo a las necesidades educativas de los estudiantes. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspecto de la institución, de la tarea y del ambiente, así como el desarrollo de habilidades y competencias.

Con estas definiciones se podría decir que la formación profesional del docente es aquel cambio de vida profesional que permite actualizar los conocimientos, habilidades, destrezas y competencias una persona para mejorar su desempeño laboral e individual. El mejoramiento profesional permitirá alcanzar uno de los objetivos primordiales de la formación que es permitir a la personas adaptarse al proceso de cambio constante con el que se encuentran en la sociedad actual, y, a su vez, que favorezca su promoción social.

Hoy en día, la formación profesional del docente se la está realizando permanente mediante diversos programas e instituciones como el SíProfe, auspiciado por el Ministerio Educación, el Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo IECE que brinda becas y créditos para capacitación o desarrollo profesional docente. Además, existen muchos sitios web nacionales e internacionales que promueven la capacitación como el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) de Colombia, el Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional (SECAP) de Ecuador y EDUCATIVA de Argentina.

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

Difícil tarea que deberá enfrentarse desde dos aristas, la una de los propios docentes y la otra desde el Ministerio de Educación. Es muy importante la formación del docente desde temprana edad, etapas donde se cultivan los valores primordiales de la docencia; intentar que quienes no tuvieron esta formación logren operar cambios en su estructura mental, en su formación ética, tarea bastante difícil. Lamentablemente muchos profesores obtuvieron sus nombramientos por amistades con los altos dirigentes, no por su formación profesional, la frase trillada de “aunque sea de profesor, si no hay otro puesto” conllevó a tener en las filas del magisterio a individuos sin ninguna preparación. Las consecuencias de esta forma de manejar la educación están a la vista en los resultados de las evaluaciones.

Por esa razón, urge no solo la creación de las universidades pedagógicas o centros de mejoramiento educativo, sino el cultivo de los valores éticos profesionales que deben ser asumidos por los propios docentes.

1.2.2.1.3 Formación Técnica.

La formación técnica es fundamental en las instituciones educativas del país, su aceptación en los estudiantes ha llevado que exista gran demanda de matriculas para acceder a este tipo de bachillerato, esta aceptación ha permitido que surjan diversas

investigaciones que permitan conocer cómo está la formación técnica para que posteriormente se tomen las medidas apropiadas que fortalezca este bachillerato.

Pero para conocer esta realizada es meritorio profundizar primeramente en las múltiples teorías que han dado origen a la educación técnica. Es así que Wilson (1993) define la educación tecnológica como “aspectos de un sistema educacional que incorpora la enseñanza de matemáticas, ciencia, conceptos tecnológicos, orientada a la comprensión y la capacidad de aplicar la tecnología”. A su vez, Hallak (1990) sostiene que “la enseñanza de la ciencia merece una alta prioridad de inversión”.

En nuestro país, en la Ley Orgánica de Educación Intercultural en su artículo 43 y el Reglamento a la LOEI en su art. 33 establece el Bachillerato Técnico como una opción que tienen los estudiantes para formarse como bachilleres del Ecuador.

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

La formación técnica tiene que desarrollar competencias profesionales, mismas que son un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, combinados, coordinados e integradas en la acción, adquiridos a través de la experiencia profesional (formativa y no formativa), que permite al estudiante resolver problemas específicos, de forma creativa e independiente, en contextos singulares.

Esta formación contribuirá a que se logren alcanzar los principios fundamentales de la formación técnica, mismos que son los siguientes:

- Acercar al estudiante lo más posible al campo ocupacional.
- Integrar la teoría con la práctica
- Reconocer actitudes y valores en la formación.
- Reconocer el aprendizaje independientemente del lugar donde se adquiere.
- Centrar el aprendizaje en el estudiante.
- Trabajar en equipo.

Para conseguir estos principios, la formación técnica tiene la obligatoriedad de constituir una Unidad Educativa de Producción (UEP) que permitirá tener un escenario real de

aplicación de los módulos formativos técnicos, y una motivación para el emprendimiento de nuevas empresas en nuestro país.

Este marco laboral servirá como medio motivador para que las necesidades formativas de los docentes sean un aspecto imprescindible de mejoramiento en los docentes técnicos.

1.2.2.2 Formación continua.

Para abarcar ampliamente lo que es la formación continua es importante conocer su significado, por eso en el glosario web del Ministerio de Educación de España dice que es el “proceso de formación estable que se pone a disposición de los trabajadores y trabajadoras, para actualizar y/o modificar su capacitación laboral y profesional.”

En el portal web (2011) del nuevo programa propuesto por la Comisión Europea para la Educación, formación, juventud y deporte manifiesta que:

Se entiende por Formación Continua el conjunto de acciones formativas que se desarrollan para mejorar tanto las competencias y cualificaciones de los profesionales en formación como la recualificación de los profesionales ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del profesional. Asimismo se entiende como Formación Continua toda actividad de aprendizaje realizada a lo largo de la vida con el objetivo de mejorar los conocimientos, las competencias y las aptitudes con una perspectiva personal, cívica, social o relacionada con el empleo.

Estas teorías logran establecer la definición de formación continua como el proceso de aprendizaje permanente que tiene un profesional para mejorar su desempeño y estar más preparado para el trabajo es una exigencia de la sociedad. La formación continua permite mejorar las competencias profesionales de los docentes para estar mucho más preparados para las exigencias del contexto educativo.

En nuestro país, mediante el Ministerio de Educación y la Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo se brinda el servicio de educación continua a los docentes mediante el Programa SíProfe y el Programa de Mentorías.

Según la página web del Ministerio de Educación del Ecuador los cursos del SíProfe están destinados a docentes fiscales con nombramiento, a docentes fiscomisionales y a docentes con contrato. Los cursos son gratuitos y organizados por el Ministerio de Educación pero ejecutados por las universidades o los Institutos Superiores Pedagógicos ISPED con las que el Ministerio de Educación tiene contratos.

Por otro lado, existe un programa de mentorías que permite a los docentes tener capacitación continua directa con un especialista pedagógico para mejorar su desempeño docente. La mentoría es una nueva función dentro de la carrera docente, establecida en el artículo 114 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI).

En la página web del Ministerio de Educación del Ecuador la función del mentor es de realizar capacitación y acompañamiento pedagógico a otros maestros y maestras fiscales (principiantes y en ejercicio) dentro de sus escuelas y aulas de clase, con el objetivo de mejorar sus prácticas de enseñanza y así contribuir al mejoramiento de la calidad de los aprendizajes estudiantiles.

La labor de los mentores se limita estrictamente al apoyo pedagógico y didáctico dentro del aula. El rol de la supervisión es apoyar la ejecución del programa de mentoría, haciendo todas las previsiones necesarias para evitar interrupciones en las acciones planificadas y en el cronograma de ejecución del Programa de Mentoría.

Actualmente se han elegido 30 docentes fiscales de 23 provincias del país con el objetivo de formarlos como mentores para ser partícipes de la formación continua y permanente de docentes en el magisterio ecuatoriano.

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

Hoy en día, la formación del profesorado influye radicalmente en el proceso de aprendizaje en los estudiantes consecuencia de la globalización, la cultura y la evolución de la tecnología.

“La formación se concibe como un proceso social y cultural que obedece al carácter de la integridad del desarrollo de la capacidad transformadora humana que se da en la dinámica de las relaciones entre los sujetos en la sociedad, en constante y sistemática relación, capaz de potenciar y transformar su comportamiento en el saber, hacer, ser y convivir. Este proceso permite a cada sujeto la profundización del contenido sociocultural,

a la vez que se revela contradictoriamente en el propio proceso del desarrollo humano, ya sea en una totalidad, como en la individualidad, en el sujeto y su pensamiento, el cual discurre sobre la base de la continuidad que permite dar saltos cualitativos en el desarrollo humano, a partir de la apropiación de la cultura” (Fuentes, 2008).

Según Ana Rodríguez Marcos (2010) indica que el “profesorado es el conjunto de profesionales que desarrollan una tarea humana y compleja, requerida de una amplia comprensión de los fenómenos y de los ecosistemas sociales con los que interactúan, especialmente necesitan autoconocerse y conocer a los estudiantes y comunidades con y desde los que se generan un diálogo continuo y un horizonte abierto a la utopía y la posibilidad transformadora.”

La Declaración Mundial *Educación para todos*, aprobada en 1990 en Jumtiem (Tailandia), dice al respecto que “el progreso de la educación depende en gran medida de la formación y de la competencia del profesorado, como también de las cualidades humanas, pedagógicas y profesionales de cada educador” (Mayor 1992).

En este contexto, la formación del profesorado en el aprendizaje no solo tiene que ver en la forma de cómo se puede aplicar una metodología o una excelente planificación, sino más bien en otros aspectos inherentes a su contorno o nivel social. Por eso, Mitchell y Kerchner (1983) indica lo que debe ser el profesor con respecto al nivel social:

- El profesor como trabajador.
- El profesor como artesano.
- El profesor como artista.
- El profesor como profesional.

Por lo expuesto, la formación del profesorado va mucho más allá de su formación profesional sino en aspectos de vocación, deseo de superación, profesionalización, ética y moral, etc. Cada uno de ellos incide eficazmente en el desarrollo de las actividades pedagógicas y los estudiantes son los evaluadores de estos aspectos en el aula.

El Ministerio de Educación para estandarizar estos aspectos realiza permanentemente cursos de capacitación mediante el SíProfe y los programas de inducción para los nuevos profesionales de la Carrera Docente.

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

Antes de expresar los tipos de formación de un docente, es meritorio conocer de forma resumida lo que manifiesta la Organización Internacional del Trabajo en la resolución sobre la Formación Docente en el Segundo Congreso Mundial de la Internacional de la Educación reunido en Washington D.C. (Estados Unidos) del 25 al 29 de julio de 1998:

- Es de importancia fundamental que los docentes reciban una formación profesional de la mejor calidad luego de haber culminado la escuela secundaria completa. La capacitación profesional de los docentes en el ámbito universitario es un requisito previo tanto para la calidad de la educación cuanto para el progreso social;
- La enseñanza es un proceso de aprendizaje a lo largo de toda la vida;
- La condición de los docentes está en declive en todo el mundo. Es de crucial importancia detener esta tendencia para que la carrera docente sea lo más atractiva posible a los mejores estudiantes;
- La formación docente debe incluir el conocimiento y el uso de las nuevas tecnologías;
- Es particularmente importante que los docentes aprendan, como parte de su formación inicial y a lo largo de su carrera, a trabajar en equipo con sus colegas y el resto del personal, entre otras.

Estas resoluciones hacen reflexionar de lo importante que es profesionalizarse en la docencia y generar aprendizaje significativo.

Según Martha Rodríguez (2006), manifiesta que los tipos de formación son:

- ✓ **Formación inicial.** Son las acciones formativas dirigidas a aquel personal que se acaba de incorporar a la organización.
- ✓ **Formación de mantenimiento.** Son las acciones que permite mantener los niveles de competencia, es decir, que mantengan la capacidad de aprendizaje.
- ✓ **Formación de perfeccionamiento.** Son las que permite a los individuos al desarrollo de las actitudes, las habilidades y los conocimientos que necesita para realizar sus tareas de forma correcta, y
- ✓ **Formación de promoción.** Es aquella que motiva al individuo a acceder a un nuevo puesto superior al de aquel en el que se encuentra.

Cada una de estas formaciones al asociar al sector educativo tiene una igualitaria similitud porque hoy en día los docentes tenemos la necesidad de formarnos de acuerdo a las exigencias del mundo. Al aplicar estos tipos de formación conlleva a mejorar el desempeño docente.

El Ministerio de Educación considera que para la formación docente, el individuo debe ser capacitado de la siguiente forma:

1. Formación inicial.
2. Formación de ingreso.
3. Formación continua, y;
4. Acompañamiento pedagógico e institucional.

Cada uno de los tipos de formación es muy representativo en la formación del docente. La *formación inicial* permite dar el fundamento necesario para iniciar la carrera docente tanto en el pregrado como cuando se comienza a ejercer la profesión en una institución educativa. La *formación de ingreso* permite formar al profesional previo el ingreso a la carrera docente para que este consciente del rol que va a practicar. La *formación continua* son todas las capacitaciones que realiza el docente mediante una formación de cuarto nivel o superior, mediante el Programa SiProfe del Ministerio de Educación o por planificación institucional. Por último, el *acompañamiento pedagógico e institucional*, es la formación que brinda la institución al docente para orientarlo en las normas institucionales o ministeriales para que realice su trabajo con calidad.

La formación que debe tener el profesional de la educación debe ser íntegra, no solo en la parte académica o profesional sino también en el aspecto ético y moral, estos perfiles deben incidir permanentemente en cada docente para alcanzar la calidad educativa.

1.2.2.5 Características de un buen docente.

Según las Revista Hechos de México indica que las características de un buen docente son:

- Es jovial, alegre, optimista, tiene buen sentido del humor.
- Es humano, amigable, comprensivo.
- Se interesa en sus alumnos y trata de comprenderlos.
- Procura hacer interesante su enseñanza, despierta el deseo de trabajar, convierte su labor en un placer.
- Es estricto con moderación, les infunde respeto a sus alumnos y los domina por convencimiento.
- Es imparcial. No tiene preferidos, ni consentidos.
- Es paciente, bondadoso y simpático.
- Es justo para calificar tareas y exámenes.
- Es franco y recto en el trato con sus alumnos.

- Exige que el trabajo sea bien hecho en el tiempo debido.
- Invita a trabajar, es considerado, interpreta los sentimientos del alumno.
- Es cortés, despierta confianza.
- Da la impresión de que sabe mucho más de lo que enseña.
- Respeta las opiniones de los alumnos. No trata de imponer su voluntad.
- No se siente superior, ni importante. No pretende saberlo todo.
- Señala tareas razonables y siempre las revisa.
- Es servicial con sus alumnos: los ayuda a resolver sus problemas personales, aunque éstos no se refieran a la escuela.
- En fin, conoce la materia, planifica sus clases, permite las preguntas de sus alumnos y respeta sus opiniones. Confía en su capacidad para desempeñar su labor docente. No teme ignorar algo, pues siempre estará dispuesto a investigarlo. Sobre todo, Ama a su profesión y piensa siempre en superarse.

Según Enrique Neira Fernández (2010) indica que un buen docente debe tener las siguientes características:

- Estima de su condición de educador.
- Sincero aprecio por la juventud de hoy y por el alumno concreto.
- Excelencia académica y competencia profesional.
- Educación permanente.
- Capacidad para comunicar el saber y los saberes.
- Formar la inteligencia más que la memoria de sus alumnos.

En fin, las características más importantes que debe tener un docente, entre otras, pueden ser las siguientes:

- Tener carisma para guiar.
- Tener vocación y espíritu de servicio.
- Ser investigador y analítico.
- Ser competente y tener formación continua.
- Poseer altos conocimientos de didáctica y pedagogía.
- Ser humano y empático.
- Tener autoridad y lograr mantener el orden.

La docencia es una profesión que requiere mucha responsabilidad, en la actualidad las exigencias de las presentes políticas educativas hacen que el maestro realice su trabajo sin cansancio ya que su vocación le brinda esa fuerza a seguir, ese camino es muy duro,

muchos han intentado realizarlo pero sin éxito debido a la falta de vocación para esta grandiosa profesión; este ímpetu permite cumplir todas estas características que hacen al maestro el formador de los futuros profesionales, todo está en ejercer su rol como lo necesita el contexto educativo.

El mundo globalizado hace que a más de la vocación que pueda tener un docente también es necesario que utilice ampliamente las Tecnologías de la Información y la Comunicación, estas herramientas permitirán que este actualizado de los cambios que suscitan y de las demandas que exige la sociedad, de esta forma todo lo que realice durante el proceso educativo sea acorde a las exigencias del país y del mundo.

1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza.

Para tener claro lo que es la profesionalización de la enseñanza se debe tener claro lo qué es esta frase, según el Diccionario Web de la Real Academia Española dice que es “la acción y efecto de profesionalizar”, mismo que significa que es la conversión de lo que se hace de forma aficionado o una actividad en profesional.

En el mismo sentido, según Dalton Herrera (2005) manifiesta que profesión es “toda actividad permanente que sirve de medio de vida y que determina el ingreso en un grupo profesional determinado.”

Por otro lado, la Real Academia Española expresa que la enseñanza es el “conjunto de conocimientos, principios, ideas, etc., que se enseñan a alguien.”

Así mismo, Gary Fenstermacher (2006) menciona que enseñanza es *“un acto entre dos o más personas –una de las cuales sabe o es capaz de hacer más que la otra– comprometidas en una relación con el propósito de transmitir conocimiento o habilidades de una a otra”*.

Con todas estas definiciones, se puede manifestar que la profesionalización de la enseñanza es la actividad permanente que tiene un individuo de forma permanente para aprender por sí mismo o por otros medios, su profesión o la forma de saber enseñar a los estudiantes.

La profesionalización de la enseñanza a lo largo de la última década fue nefasta para nuestro país, muchos centros de educación no tenían los recursos y la infraestructura necesaria para brindar un servicio educativo de calidad y calidez, la enseñanza se desarrollaba en “aulas” que carecían de todo servicio básico, se construía sin ninguna planificación nacional, sólo se cubría levemente la gran necesidad de la educación. Por

otro lado, los docentes no tenían una remuneración acorde a sus necesidades básicas, esto hizo que busquen otros medios para solventar aquellas insuficiencias requeridas lo que lo convirtió en un profesional de medio tiempo y que no cumpla a cabalidad su rol.

Hoy en día, esto ha ido cambiado de a poco este matiz, se ha mejorado los salarios para los profesores nuevos, se ha mejorado la infraestructura, se ha revalorado el trabajo de los centros de enseñanza superior mediante las evaluaciones permanentes, se ha constituido un marco legal acorde a la demanda sociedad y se ha elaborado un currículo nacional con base al desarrollo del pensamiento. Estas aristas han permitido mejorar notoriamente el servicio educativo, mismo que es un ideal medio para que la profesionalización de la educación este a la vanguardia de la excelencia educativa para así lograr formar futuros profesionales que sirvan éticamente al país.

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

La capacitación es un proceso educativo que incide en la formación del docente, y por ende en el desarrollo educativo de los profesionales de la educación.

Para Idalberto Chiavenato (2007), manifiesta que “la capacitación es un proceso educativo a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”.

El Ministerio de Educación como ente obligado a la formación permanente a los docentes del país, mediante la Subsecretaría de Desarrollo Profesional y la Subsecretaría de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa han desarrollado programas que fortalecen la formación docente.

El *programa SíProfe* permite brindar capacitación continua a todos los docentes mediante cursos en el ámbito de didáctica y pedagogía, evaluación, inclusión, etc.; el *Programa de Inducción* ofrece una capacitación propedéutica basada en un modelo de formación que articula reflexión-acción-teoría como fundamento para favorecer el cambio profundo de concepciones y prácticas que el nuevo sistema exige. Este programa de inducción ayudaría de gran forma a todos los docentes que ingresan a la Carrera Docente.

En este contexto, los docentes del país, a pesar de su capacitación continua y permanente, tienen la gran necesidad de mejorar su perfil profesional por las exigencias de los estándares e indicadores de calidad, el Plan Nacional del Buen Vivir y las que

solicita la comunidad educativa. Estas exigencias están conocidas claramente, por lo que están dispuestos a mejorar su profesionalidad para ser más eficientes en su tarea educativa.

1.3 Análisis de la tarea educativa

1.3.1 La función del gestor educativo.

Según el contexto académico español el gestor educativo “es la persona que se encarga de elaborar los programas y planificaciones, ejecuta éstos tomando decisiones oportunas y evalúa el funcionamiento apropiado de una institución”

El mismo contexto académico de España manifiesta que las características de un gestor educativo son: planificador, programador, evaluador, tomador de decisiones y ejecutor de acciones.

Todo esto permite analizar que la tarea que debe realizar el gestor educativo es ardua y sacrificada por las innumerables actividades que debe cumplir de acuerdo al grado de responsabilidad adquirida. Cada una de estas responsabilidades hace que el gestor tome todas las decisiones necesarias para enrumbar correctamente la institución.

En el aspecto legal, para determinar la función del gestor educativo, primeramente hay que especificar cuáles son los gestores educativos. De acuerdo a la Ley Orgánica de Educación Intercultural en su art. 109 determina que “son cargos directivos los rectores, vicerrectores, directores, subdirectores, inspectores y subinspectores. Únicamente se podrá acceder a estos cargos, en las instituciones educativas públicas, a través del concurso de méritos y oposición. Podrán participar en los concursos para acceder a los cargos de rectores y directores, los profesionales de la educación pública, privada o fiscomisional que cumplan con el perfil requerido en la presente ley para el cargo descrito. Los cargos directivos de rectores y directores son parte de la carrera educativa pública y remunerativamente estarán sujetos a la Ley que regule el servicio público”

Así mismo, el Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural en su art. 42 norma a los tipos de autoridades en los establecimientos educativos de acuerdo al servicio que ofertan, y es reiterativo a la LOEI.

Cada uno de estos gestores debe realizar sus actividades para que brinden las oportunidades necesarias para que los generadores de aprendizaje mejoren el servicio educativo.

1.3.2 La función del docente.

La función del docente tiene muchos matices y son universales, desde el punto de vista de algunos países y el nuestro, por lo que es meritorio dar a conocer para tener más clara esta función.

Por ejemplo en Colombia, el Ministerio de Educación en su página web manifiesta que “La función docente es aquella de carácter profesional que implica la realización directa de los procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje, lo cual incluye el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados, y de otras actividades educativas dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos.”

En la misma página web del Ministerio de Educación de Colombia expresa que la función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

Por otro lado, el Portal de Educación EDUCANDO de República Dominicana indica que las funciones que deben realizar los docentes son:

- **Diagnóstico de necesidades.** Conocer al alumnado y establecer el diagnóstico de sus necesidades.
- **Preparar las clases.** Organizar y gestionar situaciones mediadas de aprendizaje con estrategias didácticas que consideren la realización de actividades de aprendizaje (individuales y cooperativas) de gran potencial didáctico y que consideren las características de los estudiantes.
- **Buscar y preparar materiales para los alumnos, aprovechar todos los lenguajes.** Elegir los materiales que se emplearán, el momento de hacerlo y la forma de utilización, cuidando de los aspectos organizativos de las clases (evitar un uso descontextualizado de los materiales didácticos). Estructurar los materiales de acuerdo con los conocimientos previos de los alumnos (si es necesario establecer niveles).

- **Motivar al alumnado.** Despertar el interés de los estudiantes hacia los objetivos y contenidos de la asignatura.
- **Docencia centrada en el estudiante, considerando la diversidad.**
- **Ofrecer tutoría y ejemplo.** Llevar a cabo un seguimiento de los aprendizajes de los estudiantes individualmente y actuar como ejemplo para los estudiantes: en la manera de hacer las cosas, en las actitudes y valores.
- **Investigar en el aula con los estudiantes, desarrollo profesional continuado.** Experimentar en el aula, buscando nuevas estrategias didácticas y nuevas posibilidades de utilización de los materiales didácticos.
- **Colaboración en la gestión del centro.**

En nuestro país se norman las funciones del docente mediante la Ley Orgánica de Educación Intercultural en su art. 11 se establecen todas las obligaciones que deben cumplir el docente para garantizar la calidad educativa.

Considerando este marco legal, la función del docente esta normada en anterior artículo literal k que señala “procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes”, con esto legalmente impulsa a que este rol se esté mejorando continuamente para brindar un mejor servicio educativo, a su vez, se atenúan las necesidades formativas de los docentes.

1.3.3 La función del entorno familiar.

Para delimitar la función del entorno familiar es importante conocer la etimología y definir el concepto básico de familia para posteriormente abordar las funciones del entorno familiar.

El origen etimológico de la palabra familia proviene de la voz latina *fames* (*hambre*) aún cuando se dice que también proviene de la raíz latina *famulus* (*serviente o esclavo doméstico*), pues en un principio, la familia agrupaba al conjunto de esclavos y criados de propiedad de un solo hombre.

Definiendo, Anthony Giddens (1989) manifiesta que familia es “grupo de individuos relacionados unos con otros por lazos de sangre, matrimonio o adopción, que forman una unidad económica.”

Los autores Grossmann y Martínez Alcorta (2010) definen a la familia como “La estructura familiar originada en el matrimonio o unión de hecho de una pareja, en la que

uno o ambos de sus integrantes tienen hijos provenientes de un casamiento o relación previa”.

Marcela Chavarría (2011) expresa que familia es “ese espacio humano en donde un grupo de personas emparentadas y unidad entre sí desarrollan su valor irrepetible, compartiendo su intimidad corpóreo-espiritual, de acuerdo con las características propias de su naturaleza racional.”

Además, cada familia tiene un sello o distintivo que está compuesto por los valores y desvalores que comparten en forma estable, y que intentan pasar de generación en generación.

Conocido lo que es familia, también se debe mencionar cuál es la función de la familia o siendo más específico el padre de familia o representante legal del estudiante en el medio educativo. Según el Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural en su art. 76 se establecen las funciones que deben cumplir los padres de familia o representantes legales de los estudiantes. Esto hace que los padres o representantes sean elementos activos que velen por el aprendizaje del docente.

La participación de la familia en el proceso educativo es muy importante, ya lo manifiestan las normas legales expuestas anteriormente. Pero, más allá de las normas, la presencia y el acompañamiento que tiene la familia en el aprendizaje son fundamentales para que fomenten los valores morales en el docente. La motivación que produce el apoyo familiar ayuda sustancialmente a la institución educativa para que el estudiante se apropie del aprendizaje y le sirva como herramienta para ser un buen ciudadano ecuatoriano y gran ser humano.

1.3.4 La función del estudiante.

Desarrollar las funciones del estudiante deriva primeramente conocer su proceder. Es por eso, que el Diccionario Web el término estudiante o alumno proviene del latín *alumnum*, que a su vez deriva de *alere* (“alimentar”). Se dice que un sujeto es alumno de la persona que lo educó y lo crió desde su niñez. Sin embargo, también se puede ser alumno de otra persona más joven que uno. Por eso, los términos estudiante, alumno, discípulo e incluso aprendiz suelen ser intercambiables.

Estudiante es la palabra que permite referirse a quienes se dedican a la aprehensión, puesta en práctica y lectura de conocimientos sobre alguna ciencia, disciplina o arte.

La etimología y su definición logran despertar el interés por conocer las funciones que deberían tener los estudiantes, por lo que manifiesto algunas:

1. Trabajar en base a los problemas educacionales, identificando las necesidades educacionales personales y colectivas.
2. Aprender a formularse preguntas y a buscar sus respuestas en forma sistemática.
3. Evaluar en forma escrita a su tutor y otros docentes que hayan tenido una participación significativa en su trabajo.
4. Evaluar las fuentes de información y/o experiencias que vayan teniendo.
5. Su participación busca la comprensión de mecanismos y conceptos en vez de simples listas de datos y de información sin relación con un contexto determinado.
6. Desarrollar un alto sentido ético en su trabajo y favorecer el espíritu de trabajo de equipo.
7. Establecer un pensamiento crítico, capaz de evaluar toda información que obtenga y de aplicarla a situaciones concretas.
8. Ser crítico con el programa en el que trabaja. Entrega sus comentarios y críticas en forma constructiva, es decir, siguiendo los mismos principios que él o ella espera sean usados en su propia evaluación. Esta evaluación es fundamental para el progreso del programa.

Con estas afirmaciones, también es importante mencionar que los estudiantes deben ser normados y establecer sus obligaciones y derechos, por lo que en la Ley Orgánica de Educación Intercultural en sus art. 7 y 8 normaliza los sus derechos y obligaciones respectivamente. Estos derechos y obligaciones deben ser respetados por toda la comunidad educativa para generar un clima educativo positivo que permita desarrollar sus potencialidades con efectividad.

Conocer las funciones del estudiante permite que los docentes estén claros en lo que deben de hacer al momento del aprendizaje, tener identificadas sus necesidades educativas, la situación económica y social, las carencias académicas, etc. servirá como medio para idealizar planes de recuperación pedagógica que permitan reducir estas necesidades; con esto los docentes estarán preparados para hacer cumplir con los derechos que tienen los dicentes.

1.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender.

Enseñar y aprender son dos términos muy utilizados en educación, por lo que es meritorio hacer referencia a cada uno de ellos para lograr entender más ampliamente su relación y su utilización en el mundo educativo.

La Real Academia Española define a enseñar como “instruir, doctrinar, amañar con reglas o preceptos”, mientras que aprender es “adquirir el conocimiento de algo por medio del estudio o de la experiencia.”

Por otro lado, el diccionario web TheFreeDictionary manifiesta que enseñar es “comunicar conocimientos, habilidades, ideas o experiencias a una persona que no las tiene con la intención de que las comprenda y haga uso de ellas”, y aprender que “Llegar a saber una cosa por medio del estudio o la práctica”.

Pero cómo enseñar o cómo aprender sería un gran reto para una persona con la gran exigencia que tiene el mundo globalizado y tecnológico que existe en este siglo. Para normar esto como estrategia para mejorar la calidad de la educación, el Ministerio de Educación propone estándares de calidad educativa que ayudarán a orientar, apoyar y monitorear la gestión de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo.

Es así que para garantizar la enseñanza el ME establece los estándares de desempeño profesional docente, mismo que norman las acciones o actividades que deben realizar los facilitadores educativo durante el proceso de enseñanza.

El Ministerio de Educación (2013) de acuerdo a lo normado en el Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, estableció los estándares de Desempeño Profesional Docente, mismos que permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras. Estos estándares se refieren a todos estos elementos y permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros.

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

Por otro lado, para garantizar el aprendizaje el ME incluyó los Estándares de Aprendizajes que son descripciones de los logros de aprendizaje y constituyen referentes comunes que los estudiantes deben alcanzar a lo largo de la trayectoria escolar: desde el primer grado de la Educación General Básica hasta el tercer curso de Bachillerato.

Los estándares de Aprendizaje describen los logros que deben alcanzar los estudiantes al final de cada uno de los cinco niveles establecidos. Por su parte, el Currículo Nacional contiene las herramientas necesarias para que el estudiante, en cada año lectivo, pueda ir aproximándose a estos estándares. En consecuencia, si se aplica el Currículo Nacional de manera adecuada, los estudiantes alcanzarán los estándares de Aprendizaje.

Los estándares corresponden a cuatro áreas básicas: Lengua y Literatura, Matemática, Estudios Sociales y Ciencias Naturales. Se establecen en cinco niveles que permiten visualizar la progresión del aprendizaje que se espera del estudiantado en los dominios centrales de cada área curricular. Los niveles de progresión están organizados de la siguiente manera:

1. **Primer nivel.** Al término de PRIMER AÑO de Educación General Básica.
2. **Segundo nivel.** Al término de CUARTO AÑO de Educación General Básica.
3. **Tercer nivel.** Al término de SÉPTIMO AÑO de Educación General Básica.
4. **Cuarto nivel.** Al término de DÉCIMO AÑO de Educación General Básica.
5. **Quinto nivel.** Al término de TERCER AÑO de Bachillerato.

Con estos estándares todos los estudiantes tendrán objetivos o metas de aprendizaje para lograr alcanzar el aprendizaje deseado, según lo desea el Ministerio de Educación.

1.4 Cursos de formación

1.4.1 Definición e importancia en la capacitación docente.

Los cursos de formación es una etapa donde la institución o un agente externo elaboran un plan de capacitación mediante un diagnóstico para conocer cuáles son las necesidades formativas de la institución a la que se dirige.

Según Martha Rodríguez Román (2006) define al curso de formación como “el conjunto coherente u ordenado de acciones formativas, establecido en un periodo de tiempo determinado y dirigido a dotar y perfeccionar a las personas de las competencias necesarias para conseguir los objetivos estratégicos que se persiguen en la organización.”

Con esta definición, puedo manifestar que los cursos de formación son todas las actividades organizadas y conexas, que sirven para dotar a un grupo de personas de habilidades, destrezas, actitudes y competencias para que les sirvan para mejorar su desempeño en un tiempo determinado.

Son importantes los cursos de formación porque nos brinda el medio para lograr alcanzar los institucionales y mejorar el desempeño de los docentes. Además, nos permite cubrir esas necesidades formativas y hace que la institución mejore en el servicio educativo.

1.4.2 Ventajas e inconvenientes.

Rodríguez Román (2006) manifiesta que las ventajas de los cursos de formación son:

- Mejora las funciones laborales.
- Mejora la integración de un nuevo docente.
- Fomenta la comunicación interna entre docentes, padres de familia y estudiantes.
- Proyecciona la imagen de la institución en la comunidad educativa.
- Potencia el trabajo en equipo.
- Adapta a los miembros de la institución a los cambios que se van produciendo.

Los inconvenientes que pueden causar los cursos de formación son:

- Desmotivación de los docentes si la organización del curso es inadecuada.
- Inapropiada aplicación de lo aprendido cuando los temas estén mal seleccionados.
- Incapacidad de ejecución del curso formativo cuando los recursos económicos sean altos.
- Mala elección del capacitador.

Planificar un curso de formación tiene sus ventajas y sus desventajas. Considerando estos aspectos, el administrador educativo debe constituir su plan de acuerdo al grado de necesidad formativa que tengan los docentes, esto conlleva a disminuir o eliminar el riesgo de desmotivación y de aplicación inadecuada de lo aprendido. Elaborar un buen plan potenciará el trabajo en equipo, dará los lineamientos correctos para desempeñar sus actividades con calidad y calidez en beneficio del contexto educativo. No obstante, se corre el riesgo de cometer equivocaciones durante el proceso, todo está en tener un buen equipo de trabajo que contribuya en las debidas correcciones; el gerente educativo debe tener muy presente todos estos aspectos.

1.4.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

Diseño del curso formativo

Rodríguez, M. (2006) dice que para realizar una planificación de un curso formativo se deben seguir las siguientes etapas:

- **Primera etapa:** *Diagnóstico de la institución.* En esta etapa nos permite conocer lo siguiente:
 - Conocer la situación actual en la que se encuentra la institución educativa.
 - Identificar los objetivos y estrategias de organización.
 - Detectar los problemas más relevantes con los que se encuentra la institución.
 - Tener conocimientos de los proyectos presentes y futuros y los cambios previstos a los que se enfrenta.
- **Segunda etapa:** *Detección de los vacíos formativos con los que se encuentra la organización.* En esta etapa se detecta las necesidades de formación de la institución. para alcanzar los objetivos que se persiguen en la misma.
- **Tercera etapa:** *Transformación de las necesidades de formación en acciones formativa.* Esta etapa nos permite convertir las necesidades de formación en acciones formativas y diseñar las acciones formativas propiamente dichas.
- **Cuarta etapa:** *Planificar el curso de formación.*
- **Quinta etapa:** *Ejecución del curso formación.*
- **Sexta etapa:** *Evaluación del curso.* Esta etapa nos permite conocer el grado de consecución de los objetivos que se perseguían con el curso de formación, la evaluación del facilitador y de la gestión de la formación.

Planificación del curso formativo.

La planificación del curso se lo realiza en la cuarta etapa del diseño del curso, mismo que debe tener los siguientes objetivos:

- **Formulación de los objetivos.** Se los determina mediante el conocimiento de las cualificaciones imprescindibles que tiene la institución en cuanto a las acciones que debe cumplir el docente en su rol.
- **Determinación de los contenidos que se van a impartir.** Tomando en consideración los objetivos planteados previamente, se determinan los contenidos que se van a impartir en el curso. Es muy importante determinar correctamente los contenidos porque de esto depende en gran medida el éxito del curso.
- **Definición del sistema didáctico.** Este objetivo permite determinar la metodología y estrategias de enseñanza a aplicar en el curso. Como por ejemplo la dinámica del grupo, las formas de discusión, trabajos individuales o grupales, etc.
- **Determinación del tiempo del curso.** En este aspecto se debe definir el tiempo de ejecución del curso tomando en cuenta el grado de dificultad del tema y la

disponibilidad de los participantes. Esto puede ser de forma curricular o extracurricular.

- **Determinación del lugar de aplicación del curso.** En este aspecto se determina el lugar de aplicación tomando en consideración los recursos didácticos y tecnológicos que necesite el curso.
- **Determinación de los participantes.** Permite seleccionar el tipo de docente que se necesita para ser capacitado dependiendo de sus capacidades y necesidades de formación. Además, también influye en la selección la edad, los conocimientos previos y la disponibilidad de tiempo.
- **Definición de los recursos didácticos del curso.** La planificación mediante el facilitador debe establecer los materiales que se deben utilizar como diapositivas, copias, videos, etc.

Recursos del curso formativo.

Los recursos necesarios para la aplicación del curso formativo son.

- Materiales.
 - o Tecnológicos.
 - o Didácticos.
- Económicos.
- Humanos.
 - o Los formadores.
 - Responsable de formación. Persona que se encarga de establecer las políticas y objetivos de la formación.
 - Técnico o experto de formación. Persona que gestiona la formación.
 - El capacitador. Persona que imparte el curso.
 - o Los destinatarios. Es el grupo de personas que van a ser capacitadas.

1.4.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia.

La formación del docente en el siglo XXI, es un reto de nuestros días producto de la inestabilidad de los nuevos desafíos y desarrollo que se experimenta en el mundo científico tecnológico y social.

Día a día observamos profesores que pueden tener un excelente dominio en lo que respecta al ámbito profesional pero que están verdaderamente alejados del mundo académico; de las tendencias en el campo de la enseñanza y el aprendizaje, del

conocimiento de lo que significa evaluar con criterio a un estudiante. Hoy en día ocurre, que para mitigar esta deficiencia el Ministerio de Educación mediante la Subsecretaría de Desarrollo Profesional y la Subsecretaría de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa ha designado a las Universidades ser las encargadas de promover estos programas formación docentes y en la medida en que esto se estandarice y se convierta en un valor diferencial, los mismos profesores acudirán a obtener dicha formación.

Esta capacitación formativa continua hace importante este esfuerzo económico y humano para que los docentes estén preparados para afrontar los nuevos retos que presenta el siglo XXI, de esta forma los estudiantes, razón de ser de la educación, tenga un servicio educativo con las expectativas que exige la sociedad actual.

La formación y la capacitación de nuevos conocimientos y la adaptación a la tecnología es una de forma estratégica que el docente del siglo XXI debe asumir como herramienta práctica y útil para asumir los cambios y transformaciones que se experimenta en este sector educativo.

“La tarea docente en el siglo XXI, es tan compleja que exige al profesor el dominio de unas estrategias pedagógicas que faciliten su actuación didáctica. Por ello, el proceso de aprender a enseñar es necesario para comprender mejor la enseñanza y para disfrutar con ella” (Ramsden, 1992).

Para concluir, la importancia de resaltar que la formación del docente es una habilidad que debe contener un carácter humano, porque la comprensión del ser en su esencia es muy compleja y llena de incertidumbre, el mero hecho que cada ser posee una dimensión humana caracterizada por sus ejes axiológicos lo hace dinámico e incomprensible.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Contexto.

La Unidad Educativa Fiscomisional “Pacífico Cembranos”, es una institución de la provincia de Sucumbíos, cantón Lago Agrio, ciudad de Nueva Loja, misma que fue fundada como Colegio Particular Pacífico Cembranos con Acuerdo Ministerial N° 2033 del 18 de agosto de 1978. Posteriormente con Acuerdo Ministerial N° 567-15 del 15 de agosto de 1991 se crea la Unidad Educativa Pacífico Cembranos que permitió brindar el servicio educativo a la juventud de la provincia. El 22 de septiembre de 1997 mediante acuerdo 2919 se crea el Instituto Técnico Superior Pacífico Cembranos pero el 31 de marzo del 2005 mediante acuerdo ministerial 1839 deja de ser instituto y vuelve a ser Unidad Educativa.

La institución posee 1396 estudiantes y brinda el servicio educativo con educación inicial, educación general básica y bachillerato. Tiene especialidades técnicas y en ciencias. El Bachillerato Técnico posee las figuras profesionales de Contabilidad, Mecanizado y Construcciones Metálicas y Electromecánica Automotriz. Cuenta con 70 docentes y 5 administrativos.

2.2 Participantes.

La presente investigación se la desarrolló en la Unidad Educativa Fiscomisional “Pacífico Cembranos”, de la Ciudad de Nueva Loja, provincia de Sucumbíos, que constituye el universo de la investigación. La muestra son los docentes que corresponden al bachillerato técnico, se involucró directamente a todos los actores implicados en el tema de investigación, razón por la cual se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario.

Tabla 1 Muestra poblacional de la UEPC

Sexo	<i>f</i>	%
Masculino	16	64%
Femenino	9	36%
TOTAL	25	100%

Fuente. Cuestionario de Necesidades de Formación a docentes de la UEPC.

Elaborado por: Lic. Germán Robles T.

La muestra poblacional de aplicación de la encuesta fue el 64% de sexo masculino y el 36% de sexo femenino, se observa que en la investigación los datos obtenidos son en mayor porcentaje de los hombres sobre las mujeres en la aplicación de la encuesta.

Tabla 2 Tipo de relación laboral

Tipo de relación laboral	f	%
Contratación indefinida	2	8,00%
Nombramiento	23	92,00%
Contratación ocasional	0	0,00%
Reemplazo	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	25	100,00%

Fuente. Cuestionario de Necesidades de Formación a docentes de la UEPC.

Elaborado por: Lic. Germán Robles T.

La investigación avizora que el 92% de los encuestados tienen una relación laboral de nombramiento y el 8% tienen contratación indefinida, esto demuestra que existe estabilidad laboral en los docentes por lo que es muy probable que todos reciban las capacitaciones planificadas en el curso para atenuar las necesidades formativas existentes.

Tabla 3 Cargo de los docentes de la UEPC

Cargo que desempeña	f	%
Docente	22	88,00%
Técnico docente	2	8,00%
Docente con funciones administrativas	0	0,00%
No contesta	1	4,00%
TOTAL	25	100,00%

Fuente. Cuestionario de Necesidades de Formación a docentes de la UEPC.

Elaborado por: Lic. Germán Robles T.

En la Unidad Educativa Pacífico Cembranos el 88% de los encuestados tienen el cargo de docente, el 8% se desempeña como técnico docente y el 4% no manifestó la función que realiza, esto da como conclusión que los datos obtenidos mayormente son de individuos que tienen experiencia en la docencia por lo que la información es real de acuerdo a las necesidades que exige la investigación.

Tabla 4 Edad de los encuestados

Edad	f	%
20 a 30 años	1	4,00%
31 a 40 años	4	16,00%
41 a 50 años	10	40,00%
51 a 60 años	3	12,00%
61 a 70 años	0	0,00%
Más de 71 años	0	0,00%
No contesta	7	28,00%
TOTAL	25	100,00%

Fuente. Cuestionario de Necesidades de Formación a docentes de la UEPC.
Elaborado por: Lic. Germán Robles T.

La muestra de la investigación está representada con el 88% con el cargo de docentes, tienen una relación laboral estable, el 92% tienen nombramiento definitivo, el 40% poseen una edad entre los 41 a 50 años por lo que se puede reflexionar que son personas con amplia experiencia educativa.

2.3 Recursos

2.3.1 Talento Humano.

El talento humano necesario para desarrollar la investigación son:

Tabla 5 Talento Humano utilizados para la investigación

Recursos	N°
Directora de tesis	1
Docentes	25
Directivos	3
Encuestador	1
Total	30

Fuente. Unidad Educativa Fiscomisional Pacífico Cembranos.
Elaborado por: Lic. Germán Robles T.

Para realizar el trabajo es necesario utilizar 25 docentes, 1 directora de tesis, 3 directivos y 1 encuestador, mismos que serán de gran aporte para obtener todos los datos necesarios en la investigación realizada en la Unidad Educativa Pacífico Cembranos.

2.3.2 Materiales.

Los recursos materiales son:

Tabla 6 Recursos materiales utilizados para la investigación

Recursos	N°
Laptop.	1
Proyector.	1
Marcadores de tiza líquida	5
Bibliográficos: libros, folletos, guías didácticas	10
Cuestionarios.	25
Hojas de papel bond	25
Copias	50
Copiadora	1
Tablet	1
Bolígrafos	5

Elaborado por: Lic. Germán Robles T.

2.3.3 Económicos.

Los recursos económicos utilizados para la investigación son:

Tabla 7 Cuadro de recursos a utilizar en la investigación

Recursos.	Costos (\$)
Material de Escritorio	150.00
Bibliografía.	150.00
Movilización.	400.00
Servicios básicos (internet)	80.00
Empastados.	200.00
Fotocopias y anillados	100.00
Imprevistos	100.00
Total.	1180.00

Elaborado por: Lic. Germán Robles T.

El desarrollo del trabajo de investigación demanda la utilización de recursos económicos que permitan realizar las actividades con normalidad, es por eso que se necesitan \$1180 para cubrir las necesidades de movilización, material de escritorio, adquisición de bibliografía, servicio de internet, fotocopias, anillados y empastados, entre otros. Todos estos elementos contribuyen para que el investigador concluya y recomiende el curso de formación acorde a las necesidades de los docentes de la Unidad Educativa Pacífico Cembranos.

2.3.4 Institucionales.

Tabla 8 Recursos Institucionales utilizados en la investigación

Recursos.	N°
Unidad Educativa Pacífico Cembranos	1
Universidad Técnica Particular de Loja	1

Elaborado por: Lic. Germán Robles T.

2.4 Diseño y métodos de investigación

2.4.1 Diseño de la investigación.

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

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

El proceso a desarrollar en la presente investigación, como parte del **diseño metodológico**, está basado en un enfoque *cuantitativo* (datos numéricos) que luego de haber tabulado y presentado en tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de orden *cualitativo*, puesto que se busca determinar, conocer, interpretar y explicar criterios de los actores investigados, los docentes de bachillerato, para en función de su experiencia y vivencia, establecer puntos de reflexión positivos o negativos para determinar las reales necesidades de formación.

2.4.2 Métodos de investigación.

Los métodos utilizados en la investigación son:

- ✓ **Analítico.** Este método de investigación fue utilizado porque permitió la disgregación integra de la institución educativa, descomponiéndola en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos que provoca las necesidades de formación en los docentes Unidad Educativa Pacífico Cembranos.
- ✓ **Inductivo.** Mediante este método se pudo establecer enunciados universales a partir de la experiencia tomada por otras personas, esto es, investigar a través del conocimiento científico que brindan todas las teorías o estudios científicos realizados por investigadores. Es decir, la metodología inductiva permitió desarrollar el marco teórico para así tener todo el aspecto científico o teórico que respalde los criterios citados en la investigación.
- ✓ **Deductivo.** El método deductivo es utilizado en la investigación para deducir mediante las teorías establecidas por investigadores cuáles son las necesidades formativas que tienen los docentes de la institución.
- ✓ **Hermenéutico.** Este método permitió la observación de los datos obtenidos en las encuestas para posteriormente realizar la interpretación de los mismos mediante tablas estadísticas, mismas que mostraron los resultados necesarios para establecer las necesidades formativas de los docentes.

2.5 Técnicas e instrumentos de investigación

2.5.1 Técnicas de investigación.

La aplicación de los métodos de investigación se desarrollaron con el apoyo de técnicas como:

- ✓ **Encuesta.-** Esta técnica se desarrolló en la recopilación de los datos a los docentes de la UEPC.
- ✓ **Lectura.** Mediante esta técnica se pudo inferir, deducir, analizar y sintetizar el material bibliográfico utilizado para construir la presente investigación.
- ✓ **Organizadores gráficos.** Este instrumento de investigación permite formar activamente el aprendizaje porque representan los conceptos en esquemas visuales. Además, contribuyo para organizar gráficamente la información permitiendo esclarecer eficazmente lo abstracto de los datos obtenidos en la recolección de información.

2.5.2 Instrumentos de investigación.

El instrumento de recolección de datos para la investigación fue el cuestionario, mismo que está conformado por los siguientes ámbitos:

- *Datos institucionales.* Recoge datos sobre identificación de la institución como especialidades técnicas, tipo, situación geográfica, etc.
- *Información general del investigado.*
- *Formación docente.* Informa del grado de formación académica y sus aspiraciones de formación.
- *Cursos y capacitaciones.* Indica la cantidad y tipo de capacitación docente que ha realizado el encuestado.
- *Respecto a la institución educativa.* Expresa la gestión que realizado la institución para capacitar al personal docente.
- *En lo relacionado a su práctica pedagógica.* Determina sus actitudes, conocimiento y aptitudes referentes a su práctica docente como leyes, puesto, metodología, estrategias, recursos pedagógicos, etc.

2.6 Procedimiento

El procedimiento de investigación se realizó de la siguiente manera:

- Se ofició al rector de la institución solicitando autorización para realizar la investigación.
- Se determinó la muestra de recogida de datos, para lo cual se procedió a aplicar las encuestas dirigidas a los docentes del área técnica de la institución.
- Se realizó la tabulación de los datos y se envió al equipo planificador de la UTPL.
- Realización de la tesis tomando los datos recogidos en la investigación ejecutada en la UEPC.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1 Necesidades formativas

Las necesidades formativas deben ser analizadas desde muchas perspectivas para lograr ser objetivos en su contexto. La psicología considera a la necesidad como un estado carencial que la persona intenta resolver llevando a cabo distintos tipos de conductas, según sea el tipo de necesidad, a fin de recuperar el equilibrio inicial. La educación el término necesidad puede referirse a una norma, un medio, una situación organizacional o un estado individual de falencia.

Tabla 9 Formación académica de los docentes

<i>Señale el nivel más de formación académica que posee</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Bachillerato	1	4,00%
Nivel Técnico o tecnológico superior	3	12,00%
Lic., Ing., Eco., Arq., etc. (3er. Nivel)	15	60,00%
Especialista (4° nivel)	1	4,00%
Maestría (4° nivel)	5	20,00%
PhD (4° nivel)	0	0,00%
Otros, especifique	0	0,00%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	25	100,00%

Fuente. Cuestionario de Necesidades de Formación a docentes de la UEPC.

Elaborado por: Lic. Germán Robles T.

En los resultados de la investigación a los docentes de la Unidad Educativa Pacífico Cembranos; la indagación nos muestra que el 60% de los docentes tienen formación profesional de tercer nivel, el 20% poseen formación de cuarto nivel y el 56% de los encuestados desean realizar estudios de maestría en el ámbito educativo.

Tabla 10 Títulos de Cuarto Nivel de los Docentes

<i>Si posee titulación de postgrado (4° nivel) este tiene relación con:</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
El ámbito educativo	5	20,00%
Otros ámbitos	0	0,00%
No contesta	20	80,00%
TOTAL	25	100,00%

Fuente. Cuestionario de Necesidades de Formación a docentes de la UEPC.

Elaborado por: Lic. Germán Robles T.

Los docentes de la institución tienen el 20% de titulación de postgrado en el ámbito educativo por lo que se hace necesario motivar para que mejoren su perfil profesional para brindar un mejor servicio educativo a todo el contexto educativo de la Unidad Educativa Pacífico Cembranos.

Tabla 11 Necesidades de formación docente

En qué le gustaría formarse		f	%
Maestría	Ámbito Educativo	14	56,00%
	Otro Ámbito	3	12,00%
PhD	Ámbito Educativo	6	24,00%
	Otro Ámbito	0	0,00%
No contesta		2	8,00%
TOTAL		25	100,00%

Fuente. Cuestionario de Necesidades de Formación a docentes de la UEPC.

Elaborado por: Lic. Germán Robles T.

Para Montero (1987) manifiesta que necesidades formativas son *“aquellos deseos, problemas, carencias y deficiencias percibidas por el profesorado en el desarrollo de la enseñanza”*. La psicología, la educación y la teoría de Montero permiten definir a las necesidades formativas de los docentes como las obligaciones de aprender o lograr conocimiento para estar preparado para desempeñar la función de docente en las instituciones educativas del país.

En los docentes de esta institución no es suficiente la formación de cuarto nivel sino que aspiran mejorar ese perfil, el 24% de los investigados expresan el deseo de realizar un estudio de PhD en el ámbito educativo.

El análisis de estos datos permite puntualizar que existe un gran deseo de superación en los docentes para mejorar su perfil académico y estar preparados para las exigencias que demanda el conglomerado educativo del sector. Esta formación permitirá mitigar las carencias académicas que existen y les brindará la oportunidad de tener mejores perspectivas o visiones educativas, así perfeccionaran las metodologías, técnicas y estrategias de enseñanza y el proceso de evaluación será mucho más enmarcado a los estándares de aprendizaje determinados por la autoridad reguladora de educación. Este perfeccionamiento hará que la Unidad Educativa Pacífico Cembranos sea un referente educativo de la provincia y del país.

3.2 Análisis de la formación

3.2.1 La persona en el contexto formativo.

La educación en las personas es una de las herramientas más importantes para cambiar la historia de los pueblos hacia una utopía, es por eso que las personas y sobre todos los docentes deben buscar todas las alternativas necesarias que conlleven a esa aspiración dada.

Tabla 12 Capacitación de los docentes de la UEPC en los dos últimos años

<i>Número de cursos en los que ha asistido en los dos últimos años</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
1 - 2 cursos	6	24,00%
3 - 4 cursos	11	44,00%
5 - 6 cursos	6	24,00%
Más de 7 cursos	1	4,00%
No contesta	1	4,00%
TOTAL	25	100,00%

Fuente. Cuestionario de Necesidades de Formación a docentes de la UEPC.

Elaborado por: Lic. Germán Robles T.

Tabla 13 Total de horas de cursos realizados

<i>Totalización en horas (aproximado) en cursos</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
0 - 25 horas	6	24,00%
26 - 50 horas	0	0,00%
51 -75 horas	0	0,00%
76 - 100 horas	2	8,00%
Más de 100 horas	0	0,00%
No contesta	17	68,00%
TOTAL	25	100,00%

Fuente. Cuestionario de Necesidades de Formación a docentes de la UEPC.

Elaborado por: Lic. Germán Robles T.

Para Contreras (2006) la formación profesional podría definirse “como un proceso de aprendizaje provocado, bien sea de conocimientos, habilidades o actitudes que, a su vez, puedan ser aplicados, en el desempeño del puesto de trabajo”

La actual reforma a la educación del país, demanda que la formación de la persona o siendo más explícito del docente ecuatoriano, debe estar acorde a la exigencia de los estándares de desempeño profesional definido por el Ministerio de Educación. Estos estándares hacen que el docente mejore su calidad educativa en el dominio del currículo, gestión del aprendizaje, desarrollo profesional y compromiso ético, cada uno de ellos son

imprescindibles para lograr ese mejoramiento profesional que necesita el contexto formativo.

En la investigación realizada a los docentes de la Unidad Educativa Pacífico Cembranos, se evidencia que su capacitación en los dos últimos años ha sido de 3 a 4 cursos que representa el 44%, por lo que se nota que tienen el deseo de mejorar su desempeño docente. Sin embargo, también se evidencia que el 24% ha descuidado relativamente su formación de acuerdo a la muestra tomada en la investigación. El 24% de los encuestados han realizado pocas horas de capacitación en los últimos dos años, el 68% desconoce la cantidad de horas de preparación académica ha tenido. Esta información permite concluir que a pesar de realizar capacitaciones los docentes de la Unidad Educativa Pacífico Cembranos necesitan formación profesional en el área educativa como planificación curricular, evaluación de aprendizajes, legislación educativa, proyectos educativos, etc.

Tabla 14 Cursos de capacitación recibidos

<i>Cómo se llamo el curso / capacitación recibido</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Tic	15	60,00%
Didáctica y pedagogía	2	8,00%
No contesta	8	32,00%
TOTAL	25	100,00%

Fuente. Cuestionario de Necesidades de Formación a docentes de la UEPC.

Elaborado por: Lic. Germán Robles T.

Últimamente la formación recibida por los docentes está relacionada con las TIC, misma que el 60% se ha preparado en esta área, sin embargo aún existe la falencia de acuerdo a la necesidad del contexto en desarrollar trabajos o materiales didácticos utilizando la tecnología como también puede ser introducido en el desarrollo de proyectos de investigación o educativos.

Tabla 15 La práctica pedagógica de los docentes de la UEPC en el contexto formativo

Opciones	1	2	3	4	5	NC	Total
	%	%	%	%	%	%	%
1. Analiza los elementos del currículo propuestos en el bachillerato	4%	0%	4%	36%	56%	0%	100%
2. Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza	4%	4%	8%	44%	40%	0%	100%
3. Mi formación en TIC, me permite imaginar herramientas tecnológicas	0%	8%	20%	44%	28%	0%	100%
4. Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	4%	4%	24%	48%	16%	4%	100%
5. Conoce la iniciativa de la interrelación profesor-alumno en la comunicación didáctica.	0%	4%	16%	44%	32%	4%	100%

6. Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	4%	4%	20%	52%	20%	0%	100%
7. La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes	4%	4%	12%	60%	20%	0%	100%
8. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos	4%	12%	32%	28%	24%	0%	100%
9. Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	0%	4%	8%	44%	44%	0%	100%
10. Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en la solución	12%	0%	12%	44%	32%	0%	100%
11. La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje	8%	0%	8%	36%	44%	4%	100%

Fuente. Cuestionario de Necesidades de Formación a docentes de la UEPC.

Elaborado por: Lic. Germán Robles T.

Los datos tomados en la investigación nos muestran que los docentes de la Unidad Educativa Pacífico Cembranos tienen dominio en muchos aspectos educativos como currículo, procesos de enseñanza – aprendizaje, manejo de las tecnologías en la educación, psicología del aprendizaje, expresión oral y escrita y orientación educativa.

No obstante, se observa que existe una falencia en la planificación, ejecución y seguimientos de proyectos educativos que sirva de herramienta para el desarrollo de las actividades académicas en la institución. Esta falencia puede dar como consecuencia la planificación y ejecución de un curso de formación en proyectos educativos, mismo que ayudaría a suplir estas necesidades académicas para así brindar un mejor servicio educativo a los estudiantes de la Unidad Educativa Pacífico Cembranos.

3.2.2 La organización y la formación.

La organización institucional es primordial para que los docentes palién sus necesidades formativas profesionales; el liderazgo ejercido, la disposición personal al cambio y la correcta aplicación de las políticas del Plan Educativo Institucional servirán como medio de orientación para organizar planes de mejoramiento profesional de acuerdo a las necesidades formativas que posea todo el personal docente de la institución.

Tabla 16 Auspicio de cursos de formación

<i>Los cursos lo hizo con el auspicio de</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
El gobierno	22	88,00%
De la institución donde labora Usted.	2	8,00%
Beca	0	0,00%
Por cuenta propia	0	0,00%
No contesta	1	4,00%
TOTAL	25	100,00%

Fuente. Cuestionario de Necesidades de Formación a docentes de la UEPC.

Elaborado por: Lic. Germán Robles T.

Tabla 17 Gestión de las autoridades en cursos de formación

<i>Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente.</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Siempre	4	16,00%
Casi siempre	4	16,00%
A veces	10	40,00%
Rara vez	6	24,00%
Nunca	1	4,00%
No contesta	0	0,00%
TOTAL	25	100,00%

Fuente. Cuestionario de Necesidades de Formación a docentes de la UEPC.

Elaborado por: Lic. Germán Robles T.

Tabla 18 La organización institucional desde la perspectiva de los docentes.

<i>Items</i>	1	2	3	4	5	NC	Total
	%	%	%	%	%	%	%
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional	0%	4%	20%	40%	36%	0%	100%
Conoce el tipo de liderazgo ejercido los directivos institucionales	4%	8%	20%	36%	32%	0%	100%
Conoce las herramientas utilizadas por los directivos para planificar	12%	8%	28%	32%	20%	0%	100%
Analiza la estructura organizativa institucional	0%	4%	24%	44%	24%	4%	100%

Fuente. Cuestionario de Necesidades de Formación a docentes de la UEPC.

Elaborado por: Lic. Germán Robles T.

Según M. Bass (1990) el liderazgo “es una interacción entre dos o más miembros de un grupo que a menudo requiere estructurar o reestructurar la situación, así como las percepciones y expectativas de sus miembros.” Así mismo, Bass (1990) menciona que “el liderazgo tiene lugar cuando un miembro del grupo influye en la motivación o en las competencias del resto del grupo.”

En la teoría de Fuentes (2008) expresa que la “formación se concibe como un proceso social y cultural que obedece al carácter de la integridad del desarrollo de la capacidad transformadora humana que se da en la dinámica de las relaciones entre los sujetos en la sociedad, en constante y sistemática relación, capaz de potenciar y transformar su comportamiento en el saber, hacer, ser y convivir”

Se entiende que el liderazgo promueve el mejoramiento o la formación del grupo mediante la motivación del líder para potenciar y transformar el comportamiento del saber, hacer, ser y convivir. De los datos tomados en la investigación se señala que el 88% de los docentes de la Unidad Educativa Pacífico Cembranos ha realizado capacitación mediante los cursos del ministerio de educación mediante el Programa

SíProfe, y el 8% por la institución, esto da a entender que no se ha organizado cursos de formación profesional. El 64% de los docentes revelan que a veces o rara vez la dirección fomenta la capacitación, sólo se espera a lo que ofrece el gobierno mediante el programa SíProfe o por la iniciativa personal de cada uno de los docentes.

Para Anzola, (2003) opina que el clima organizacional se refiere a las percepciones e interpretaciones relativamente permanentes que los individuos tienen con respecto a su organización, que a su vez influyen en la conducta de los trabajadores, diferenciando una organización de otra.

En la Unidad Educativa Pacífico Cembranos el 76% de los docentes analiza el clima organizacional, es decir interpreta la atmósfera psicológica, las políticas, la tecnología, las metas operacionales, los reglamentos internos, el sistema de trabajo y el comportamiento social que existe en la institución, por lo que están consientes de lo que se realiza comúnmente en base a estos aspectos.

La estructura organizativa institucional y el liderazgo ejercido también son claramente valorados por los docentes, el 68% de los docentes tienen conocimiento de ese liderazgo, esto señala que saben las acciones que toman las autoridades para el mejoramiento del contexto educativo de la institución. No se puede decir lo mismo de las herramientas de planificación estratégica, el 48% de los encuestados desconoce qué tipo de mecanismo de organización se está aplicando para el mejoramiento de la institución, esto apunta que también puede ser un problema que se puede resolver mediante la capacitación de estas necesidades formativas para los gestores educativos.

La organización y la formación institucional de la Unidad Educativa Pacífico Cembranos de acuerdo a lo establecido en la investigación necesitan tener mejores directrices organizativos que mejore el servicio educativo a los estudiantes y conglomerado educacional.

3.2.3 La tarea educativa.

La tarea educativa se relaciona con el servicio educativo. Para brindar un servicio educativo de excelencia es necesario, entre otras cosas, en cumplir con las normas vigentes en la educación y la ética profesional.

Tabla 19 Realidad institucional y necesidades de formación de los docentes de la UEPC

<i>Preguntas</i>	SI		NO		No contesta		TOTAL	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>N</i>	%
Las materias que imparte tiene relación con su formación profesional	25	100%	0	0%	0	0%	25	100%
Le resulta atractivo seguir un programa de formación	19	76%	2	8%	4	0%	25	100%
Usted ha impartido cursos de capacitación en los dos últimos años	4	16%	19	76%	2	8%	25	100%
Para usted es importante seguirse capacitando en temas educativos	24	96%	0	0%	1	0%	25	100%
La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años	10	40%	13	52%	2	8%	25	100%
En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos/ cursos/ seminarios de capacitación	3	12%	20	80%	2	8%	25	100%

Fuente. Cuestionario de Necesidades de Formación a docentes de la UEPC.

Elaborado por: Lic. Germán Robles T.

Tabla 20 La tarea educativa de acuerdo a los docentes de la UEPC.

<i>Items</i>	1	2	3	4	5	NC	Total
	%	%	%	%	%	%	%
1. Describe las funciones y cualidades del tutor	4%	4%	16%	52%	12%	12%	100%
2. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	4%	12%	4%	60%	16%	4%	100%
3. Conoce diferentes técnicas de enseñanza individual y grupal	0%	8%	8%	64%	20%	0%	100%
4. Conoce las posibilidades didácticas de la informática para la tarea docente	8%	0%	24%	44%	24%	0%	100%
5. Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	8%	0%	16%	48%	28%	0%	100%
6. El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa.	4%	4%	4%	12%	76%	0%	100%
7. Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño	4%	4%	4%	16%	72%	0%	100%
8. Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	8%	0%	8%	20%	60%	4%	100%
9. Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	8%	0%	4%	20%	60%	8%	100%
10. Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.	0%	4%	12%	48%	36%	0%	100%
11. El uso de problemas reales de razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	0%	8%	8%	36%	48%	0%	100%
12. Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	8%	0%	4%	36%	52%	0%	100%

Fuente. Cuestionario de Necesidades de Formación a docentes de la UEPC.

Elaborado por: Lic. Germán Robles T.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural en su artículo 11 literal k (obligaciones de los docentes) dice: “Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes;”. La Autoridad Educativa Nacional en la misma Ley se norma en el artículo 22 literal d así: “Organizar la provisión de servicios para el desarrollo del talento humano del Sistema Nacional de Educación”

Estas normativas obligan a que los gestores educativos y los docentes busquen nuevas alternativas de mejoramiento profesional para ofrecer a la comunidad educativa calidad y calidez de enseñanza en el aprendizaje.

La investigación señala que el 96% de los docentes tienen el deseo en capacitarse y es consciente que tiene mejorar su desempeño profesional. Actualmente la Autoridad Nacional Educativa organiza planes y programas de capacitación mediante el SíProfe, pero los gestores educativos de la Unidad Educativa Pacífico Cembranos no han planificado o ejecutado programas de mejoramiento profesional, dando así sólo la iniciativa a los profesores para que atenúen por sus propios recursos esta necesidad formativa.

La ley educativa norma que se deben organizar planes de mejoramiento para el talento humano, el 80% de los docentes de la Unidad Educativa Pacífico Cembranos desconoce que las autoridades de la institución están gestionando u ofreciendo algún curso o proyecto de capacitación, y más aún, el 52% expresan que en los últimos dos años no han elaborado o realizado ninguna gestión en este sentido, por lo que es importante se organice alguno para beneficio del servicio educativo a los estudiantes de la institución.

A pesar de estas circunstancias, los docentes de la Unidad Educativa Pacífico Cembranos tienen dominio de las normativas legales, de metodología y evaluación educativa. Tienen la capacidad de elaborar tareas escolares y actividades de enseñanza aprendizaje utilizando problemas de razonamiento lógico con motivación para que sirva como medio de inspiración para que los docentes cumplan con sus actividades escolares.

Es positivo señalar que el 68% de los docentes conoce las posibilidades didácticas de la informática para la tarea docente, esto demuestra que es posible complementar a sus necesidades formativas profesionales la introducción de las tecnologías de la información como eje transversal en su desarrollo formativo. La inserción de la informática dará mayor potencialidad a sus habilidades profesionales ya que hoy en día la tecnología es una herramienta fundamental para ejercer la tarea docente.

Todo lo expuesto anteriormente apunta que la tarea educativa en la Unidad Educativa Pacífico Cembranos tiene que mejorar, el liderazgo que implemente la administración debe apuntar a presentar nuevas alternativas de capacitación docente, mismas que permitirá que los docentes estén mayormente preparados para afrontar los requerimientos establecidos en las actuales normativas educativas del sector y del país.

La esencia de la administración educativa es realizar todas las acciones necesarias para que la tarea educativa se lo realice con eficiencia y efectividad, todo está en que se elabore el Proyecto Educativo Institucional y el Código de Convivencia en base a las necesidades prioritarias que tenga la institución, todo con total apego a las normas legales y a la calidad humana que debe poseer la educación. El proceso es arduo y complejo pero la disposición que tengan todos lo que conforman la comunidad educativa hará que el aprendizaje sea significativo en beneficio de las actuales y futuras generaciones del país.

3.3 Los cursos de formación

En toda institución deben existir programas de desarrollo de recursos o talento humano, esto implica la capacitación y desarrollo del personal o docentes que integran la institución para un necesario mejoramiento de la calidad educativa.

Tabla 21 Cursos de Capacitación impartido por docentes.

<i>Usted ha impartido cursos de capacitación en los últimos dos años</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Si	4	16,00%
No	19	76,00%
No contesta	2	8,00%
TOTAL	25	100,00%

Fuente. Cuestionario de Necesidades de Formación a docentes de la UEPC.

Elaborado por: Lic. Germán Robles T.

Tabla 22 Temáticas de los cursos que impartieron los docentes de la UEPC

<i>Cuál fue la temática del último curso que lo impartió</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Pedagogía de la Matemática	1	4,00%
Currículo	1	4,00%
No contesta	23	92,00%
TOTAL	25	100,00%

Fuente. Cuestionario de Necesidades de Formación a docentes de la UEPC.

Elaborado por: Lic. Germán Robles T.

Tabla 23 Los cursos de formación de acuerdo a los docentes de la UEPC.

Items	1	2	3	4	5	NC	Total
	%	%	%	%	%	%	%
1. Conoce el tipo de liderazgo ejercido los directivos institucionales	4%	8%	20%	36%	32%	0%	100%
2. Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos.	8%	4%	32%	28%	24%	4%	100%
3. Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos.	4%	12%	32%	28%	24%	0%	100%
4. Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	4%	12%	4%	60%	16%	4%	100%
5. Conoce las posibilidades didácticas de la informática para la tarea docente.	8%	0%	24%	44%	24%	0%	100%
6. Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.	0%	4%	8%	28%	56%	4%	100%
7. Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	4%	4%	12%	40%	36%	4%	100%

Fuente. Cuestionario de Necesidades de Formación a docentes de la UEPC.

Elaborado por: Lic. Germán Robles T.

Tabla 24 Tipos de horarios de preferencias de capacitación

Cómo le gustaría recibir la capacitación	f	%
Presencial	25	100,00%
Semipresencial	2	8,00%
A distancia	24	96,00%
Virtual/ Internet	4	16,00%
No contesta	7	28,00%

Fuente. Cuestionario de Necesidades de Formación a docentes de la UEPC.

Elaborado por: Lic. Germán Robles T.

Chiavenato (2007), señala que “la capacitación es el proceso educativo a corto plazo, aplicando de manera sistematizada y organizada, por del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”

Según Martha Rodríguez Román (2006) define al curso de formación como “el conjunto coherente u ordenado de acciones formativas, establecido en un periodo de tiempo determinado y dirigido a dotar y perfeccionar a las personas de las competencias necesarias para conseguir los objetivos estratégicos que se persiguen en la organización.”

Los cursos de capacitación apuntan al mejoramiento de las competencias profesionales, en este contexto, cuando se tiene la oportunidad de dictar un seminario o curso de capacitación se aprende dos veces, así lo dice Joseph Joubert en una página web. El 76% de los docentes de la Unidad Educativa Pacífico Cembranos no han impartido

cursos de capacitación en los últimos dos años por lo que se evidencia que no han compartido sus experiencias profesionales a sus demás compañeros.

Sin embargo, el 4% de los docentes ha impartido un curso de capacitación en Pedagogía de la Matemática pero con la evidencia de la investigación no ha sido realizado con la planificación de los administradores educativos de la institución. Todo esto apunta a que el capacitador del curso de formación no será un docente de la Unidad Educativa Pacífico Cembranos por la falta de personal experimentado en la planificación de cursos de formación.

La planificación, ejecución y seguimiento de proyectos educativos es una debilidad que se tiene que mejorar mediante la capacitación. El 44% de los docentes tienen la necesidad de capacitarse en este ámbito, para así planificar más eficientemente su labor docente. Así mismo, el 48% de los docentes desconoce o tiene conocimientos reducidos de la forma de planificar, ejecutar y dar seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos por lo que se hace fundamental paliar este porcentaje mediante un curso de capacitación referente a este tema, esto hará que se cultive la investigación educativa y se desarrolle la habilidad y el espíritu de indagación.

Es importante recalcar que para el curso de formación en proyectos educativos el 76% de los docentes dominan las técnicas básicas de investigación en el aula, lo cual hace importante que estos conocimientos se cimenten en la elaboración de proyectos de aula que sirvan de herramienta para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes. El 68% conoce las posibilidades didácticas de la informática para la tarea docente, esto refleja el consentimiento del valor que tiene las tecnologías en la educación por lo que resultaría interesante incrementar en el curso de formación de proyectos educativos el aprendizaje de un software de manejo de proyectos como lo es el Microsoft Project 2010.

La necesidad de los docentes de la Unidad Educativa Pacífico Cembranos de recibir capacitación en proyectos educativos avizora establecer la modalidad de impartir el curso. El 100% están de acuerdo en recibir la capacitación de forma presencial, sin embargo, existe también la preferencia de recibirlo a distancia, el 96% está de acuerdo con esta preferencia.

El 68% de los docentes conoce el liderazgo ejercido por los gestores educativos, sin embargo no ha sido en función a perfeccionar a las personas en las competencias necesarias para conseguir los objetivos estratégicos que se persiguen en la organización. Los docentes han realizado cursos de capacitación únicamente por el ministerio de educación mediante el programa SíProfe. Sin duda y siendo enfático se deben cambiar

estos paradigmas de administración y profesionalización para mejorar la calidad educativa hacia un nuevo modelo educativo del siglo XXI.

CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN / CAPACITACIÓN DOCENTE

4.1 Tema del Curso

Curso de capacitación de Elaboración de Proyectos Educativos y de Aula utilizando a las TIC como recurso didáctico a los docentes de la Unidad Educativa Pacífico Cembranos en el año lectivo 2013 – 2014.

4.2 Modalidad del curso

De acuerdo a los datos obtenidos en la investigación, los docentes realizarán el curso con la modalidad presencial.

4.3 Objetivos

4.3.1 General.

Capacitar a las docentes en la elaboración de proyectos educativos y de aula con herramientas tecnológicas mediante técnicas activas de enseñanza para mejorar el servicio educativo en la Unidad Educativa Pacífico Cembranos.

4.3.2 Específicos.

- Planificar, ejecutar y evaluar proyectos educativos y de aula que sirvan a los docentes como instrumentos de enseñanza aprendizaje.
- Utilizar a las TIC en todas las fases del proyecto educativo para controlar permanente el funcionamiento del mismo.
- Mitigar las necesidades formativas profesionales de los docentes en proyectos educativos para mejorar el servicio educativo en la Unidad Educativa Pacífico Cembranos.

4.4 Dirigido a

4.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.

Los docentes que formen parte de este curso deben poseer el siguiente nivel formativo:

Nivel Dos: Los cursos de nivel dos se dirigirán a docentes que ya poseen una trayectoria o experiencia profesional de al menos 2-5 años, de esta forma la capacitación permitirá ampliar las habilidades para la planificación, mejoramiento y evaluación de sus proyectos realizados para mejorar el proceso de aprendizaje.

4.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

Los docentes que formen parte de este curso deben poseer los siguientes requisitos técnicos:

- Licenciado/a en ciencias de la educación o afines al contexto educativo.
- Conocimiento elemental en uso del sistema operativo Windows XP o superior.
- Conocimiento básico en ofimática: procesador de texto, hoja electrónica y presentaciones personalizadas.
- Conocimiento elemental de didáctica y pedagogía.
- Dominar técnicas de enseñanza aprendizaje.
- Disponibilidad de tiempo de lunes a viernes por las tardes.
- Conexión de internet permanente.

4.5 Breve descripción del curso

4.5.1 Contenidos del curso.

Unidad 1. Proyectos Educativos
1.1. Conceptos claves. 1.2. Características de los proyectos 1.3. Ciclo de vida 1.4. Factibilidad 1.5. Esquemas de proyecto
Unidad 2. Proyecto de aula P.P.A.
2.1. Conceptos, finalidades y características generales 2.2. Rol que cumplen los docentes, alumnos y padres de familia en un proyecto de aula. 2.3. Diseño del PPA 2.4. Conclusiones
Unidad 3. Microsoft Project 2007
3.1. Diagramas que ayudan a la gestión del proyecto. 3.2. Creación de un proyecto. 3.2.1. Recopilación de información. 3.2.2. Establecer la información básica de un proyecto. 3.2.3. Los calendarios de Project. 3.2.4. Tareas y subtareas. 3.2.5. Guardar proyectos. 3.3. Construcción de tareas. 3.3.1. Duración de tareas. 3.3.2. Diagramas de Gantt. 3.3.3. Crear hitos. 3.3.4. Duración de las tareas resumen. 3.3.5. Manipular el Diagrama de Gantt para ver el cronograma. 3.3.6. Establecer dependencia de tareas.

4.5.2 Descripción del currículum vitae del tutor que dictará el curso.

El perfil profesional que debe tener el tutor es:

- Licenciado en Ciencias de la Educación o superior.
- Conocimiento avanzado en contabilidad de costos y comercial.
- Experiencia en manejo de ofimática media o avanzada.
- Certificación en manejo de Microsoft Project 2007 o superior.

4.5.3 Metodología.

Sesión 1			
Tema: Proyectos Educativos			
Objetivo: Afianzar la habilidad de manejo de proyectos educativos para brindar un mejor servicio a toda la comunidad educativa.			
Contenidos	Actividades metodológicas	Instrumentos	Evaluación.
☉ Conceptos claves. ☉ Características de los proyectos ☉ Ciclo de vida ☉ Factibilidad ☉ Esquemas de proyecto	✓ Dinámica de inicio. ✓ Trabajo individual, elaborar organizador SDA ¿Qué sabemos? ¿qué deseamos saber? y ¿qué aprendimos? sobre los proyectos educativos. ✓ En grupo de a 5 elaborar mapa semántico sobre las características y el ciclo de vida de un proyecto. ✓ En plenaria dialogar acerca de la factibilidad de un proyecto educativo. ✓ Análisis y elaboración de un proyecto educativo. ✓ Sustentación de los proyectos educativos desarrollados en clase.	▪ Libro guía. ▪ Internet. ▪ Diapositiva ▪ Computador ▪ Proyector	Planifica, ejecuta. Y evalúa un proyecto educativo. Proyecto educativo 2 puntos.

Sesión 2			
Tema: Proyecto de aula			
Objetivo: Diseñar proyectos de aulas que sirvan como herramienta de enseñanza aprendizaje para mejorar el perfil profesional del docente.			
Contenidos	Actividades metodológicas	Instrumentos	Evaluación
☉ Conceptos, finalidades y características generales ☉ Rol que cumplen los docentes,	✓ Dinámica de inicio ✓ Lectura comprensiva del texto para definir conceptos, establecer finalidades y características de los	▪ Libro guía. ▪ Internet. ▪ Diapositiva ▪ Computador ▪ Proyector	Ejecuta proyectos de aula con todos sus elementos. Proyecto de

alumnos y padres de familia en un proyecto de aula. ☺ Diseño del PPA ☺ Conclusiones	proyectos de aula. ✓ Realizar en grupo de 5 un organizador gráfico del rol de los docentes, alumnos y padres de familia en un proyecto de aula. ✓ Describir y explicar en grupo de 5 los elementos de un proyecto de aula. ✓ Elaborar individualmente un proyecto de aula de su asignatura. ✓ Establecer conclusiones generales de los proyectos de aula.		aula 2 puntos.
---	---	--	----------------

Sesión 3

Tema: Microsoft Project 2007

Objetivo: Introducir la TIC en la elaboración de proyectos educativos o de aula para mejorar la competitividad profesional de los docentes.

Contenidos	Actividades metodológicas	Instrumentos	Evaluación.
☺ Diagramas que ayudan a la gestión del proyecto. ☺ Creación de un proyecto. ✓ Recopilación de información. ✓ Establecer la información básica de un proyecto. ✓ Los calendarios de Project. ✓ Tareas y subtareas. ✓ Guardar proyectos. ☺ Construcción de tareas. ✓ Duración de tareas. ✓ Diagramas de Gantt. ✓ Crear hitos. ✓ Duración de las tareas resumen.	✓ Dinámica de inicio ✓ Revisión y análisis de las herramientas importantes del Project 2007. ✓ Crear en parejas un proyecto educativo con todos los elementos de seguimiento. ✓ Sustentar el proyecto al grupo utilizando todas las herramientas de Project 2007.	■ Libro guía. ■ Internet. ■ Diapositiva ■ Laboratorio de computación. ■ Proyector ■ Microsoft Project 2007	Ejecuta proyectos educativos utilizando Project 2007. Proyecto educativo realizado en Project 2007 2 puntos

✓ Manipular el Diagrama de Gantt para ver el cronograma.			
☉ Establecer dependencia de tareas.			

4.5.4 Evaluación.

La evaluación se la realizará de acuerdo lo establece el actual Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural en su artículo 186, es decir se realizará la evaluación diagnóstica, formativa y sumativa.

El siguiente cuadro representa la ponderación del curso de formación:

Evaluación	Porcentaje	Nota
Evaluación diagnóstica	-	-
Evaluación formativa	60%	6
Proyecto educativo en grupo	20%	2
Proyecto de Aula en grupo	20%	2
Proyecto individual en Project 2007	20%	2
Evaluación sumativa	40%	4
Examen final	40%	4

4.6 Duración del curso

Sesión	Actividades	Periodo	Tiempo
1	Proyectos Educativos	1 semana	20 horas
	✓Dinámica de inicio.		1 hora
	✓Trabajo individual, elaborar organizador SDA ¿Qué sabemos? ¿qué deseamos saber? y ¿qué aprendimos? sobre los proyectos educativos.		1 hora
	✓En grupo de a 5 elaborar mapa semántico sobre las características y el ciclo de vida de un proyecto.		2 horas
	✓En plenaria dialogar acerca de la factibilidad de un proyecto educativo.		1 horas
	✓Análisis y elaboración de un proyecto educativo.		11 horas
	✓Sustentación de los proyectos educativos desarrollados en clase.		4 horas
2	Proyecto de aula	1 semana	20 horas
	✓Dinámica de inicio		1 hora
	✓Lectura comprensiva del texto para definir conceptos, establecer finalidades y características de los proyectos de aula.		2 horas
	✓Analizar en grupo de 5 el organizador gráfico del rol de los docentes, alumnos y padres de familia en un proyecto de aula.		1 horas

	✓Describir y explicar en grupo de 5 los elementos de un proyecto de aula.		4 horas
	✓Elaborar en grupo de 5 un proyecto de aula de su asignatura.		8 horas
	✓Sustentación de los proyectos educativos desarrollados en clase.		4 horas
3	Microsoft Project 2007	1 semana	20 horas
	✓Trabajo de inicio		2 horas
	✓Revisión y análisis de las herramientas importantes del Project 2010.		2 horas
	✓Crear en parejas un proyecto educativo con todos los elementos de seguimiento.		12 horas
	✓Sustentar el proyecto al grupo utilizando todas las herramientas de Project 2010.		4 horas

La duración del curso se lo realizará en 60 horas en semanas de 4 horas diarias de lunes a viernes.

4.7 Costos

Los costos del curso son:

Descripción	Cantidad	Valor Unitario \$	Total \$
Capacitador	1	800	800
Copias guías del curso	30	5	150
Copias para trabajos grupales	180	0,05	9
Papelotes	120	0,25	30
Marcadores	35	0,60	21
CD de instalación del Project 2007	35	1	35
Total			1045

4.8 Certificación

Para obtener la certificación se deben cumplir con los siguientes aspectos:

- Haber obtenido el 70% de la evaluación formativa (4,20 puntos) y el 70% en la evaluación sumativa (2,80 puntos) durante la realización del curso.
- Asistir como mínimo el 90% del total de las horas de la capacitación.

4.9 Bibliografía

Angulo, L (2010). *Microsoft Project 2010*. Lima: Macro.

Buele, M, Mariana. (2012). *Guía Didáctica de Investigación Educativa*, Loja: Editorial Universidad Técnica Particular de Loja.

Creamer, Monserrat (2009). *Curso de Didáctica del Pensamiento Crítico*. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.

Hernández, U, Hernández, Y, Moreno, J, Anaya, S, Benavides, P, (2001). *Los Proyectos Pedagógicos de Aula para la integración de las TIC, (segunda edición)*. Colombia: Universidad del Cauca.

Jaramillo, Fabian (2013). *Guía Didáctica de Diseño y Evaluación de Proyectos*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.

Jaramillo, Fabian (2013). *Guía Didáctica de Proyecto de Investigación II (segunda edición)*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.

McMillan, James, H; Schumacher, Sally. (2005). *Investigación Educativa, (5° edición)*. Madrid: Pearson.

CONCLUSIONES

- Las diversas teorías fundamentan que existe la necesidad de formación en los docentes de la Unidad Educativa Pacífico Cembranos debido a los cambios tecnológicos, políticos, culturales y sociales que obligan a mejorar profesionalmente de acuerdo a las exigencias que demanda el siglo XXI.
- De acuerdo a los datos obtenidos del proceso de investigación se puede deducir que los docentes de la Unidad Educativa Pacífico Cembranos se consideran capacitados para responder a los lineamientos expuestos en la actual malla curricular propuesta por el gobierno, sin embargo presentan falencias en aspectos relacionados a la investigación educativa y desarrollo de proyectos educativos.
- La investigación evidencia que las técnicas y estrategias de enseñanza que utilizan el cuerpo colegiado de la Unidad Educativa Pacífico Cembranos son las más adecuadas para que el estudiante aprenda de acuerdo a las exigencias que demandan los estándares de aprendizaje actual, esto se lo ha desarrollado sin un liderazgo institucional que se esfuerce por mitigar las necesidades formativas de los docentes.
- Los docentes de la Unidad Educativa Pacífico Cembranos de la ciudad de Nueva Loja tienen formación profesional de tercer nivel, cuenta con la motivación de mejorar su nivel profesional y con la experiencia suficiente que les permite satisfacer las necesidades del colectivo.
- Las necesidades de formación actual de los docentes de bachillerato están relacionadas con la elaboración de proyectos educativos y de aula, con esta capacitación tendrán mejores herramientas para realizar la tarea docente en base a los lineamientos propuestos en los estándares de calidad determinados por el Ministerio de Educación.
- La investigación realizada a los docentes de bachillerato de la Unidad Educativa Pacífico Cembranos determina que es necesario diseñar un curso de formación profesional con inserción de las TIC que contribuya a fortalecer y potenciar su perfil profesional y humano para que el proceso educativo sea acorde a las necesidades que demanda la comunidad educativa.

RECOMENDACIONES

A las autoridades.

- ➔ Desarrollar gestiones administrativas que permitan atenuar las necesidades formativas profesionales de los docentes, utilizando un liderazgo que brinde las oportunidades de mejorar el desempeño docente para que el clima laboral de la institución sea lleno de positivismo.
- ➔ Coordinar con todo el personal docente, administrativo y de servicio acciones que sirvan para mejorar el nivel académico y humano en beneficio de la colectividad del sector.
- ➔ Planificar y ejecutar permanentemente cursos de formación que sirvan de ayuda para mejorar el desempeño de todos los docentes de la Unidad Educativa Pacífico Cembranos.

A los docentes.

- ➔ Capacitarse en cursos de formación profesional en proyectos educativos y de aula, mismos que le servirán para mejorar su desempeño docente y brinde un mejor servicio educativo a la colectividad de la ciudad de Nueva Loja.
- ➔ Instruirse en la utilización de software que permitan la elaboración, seguimiento y evaluación de proyectos educativos o de aula con la mayor agilidad y eficiencia para que mejore desempeño docente.
- ➔ Desarrollar proyectos educativos o de aula que sirvan para mejorar la calidad educativa en beneficio de los estudiantes y de toda la comunidad educativa.
- ➔ Continuar con el perfeccionamiento profesional coordinando acciones con las autoridades educativas del plantel para desarrollar innovaciones pedagógicas que sirvan de impulso para alcanzar la referencia institucional en el cantón y la provincia.

BIBLIOGRAFÍA

- Araguillín, Valencia Héctor. (2013) Programa de Posgrado. Editado en Lago Agrio.
- Chavarría, Olarte M. (2004), Educación en el mundo globalizado, México: Editorial Trillas.
- Chiavenato, Idalberto, (2007) Administración de Recursos Humanos, Octava Edición. México: Mc. Graw Hill.
- Francesc, Imbernón. (1994). La formación y el desarrollo profesional del profesorado *Hacia una nueva cultura profesional*.
- Guillén Parra Manuel; Ética de las Organizaciones. Construyendo confianza, Pearson Educación, S.A, Madrid – España. 2006
- Herrera, D. (2005), *Ética Social y Profesional*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja.
- Ley Orgánica de Educación Intercultural. Ministerio de Educación. 2008.
- Ministerio de Educación (2010), *Acuerdo Ministerial N°0054-10 del 29 de enero del 2010*
- Ministerio de Educación, (2013). Estándares de Calidad Educativa.
- Ministerio de Educación. Acuerdo Ministerial N°242 -11 del 5 de julio del 2011.
- Pérez-Campanero, M.P. (2010). *Como detectar necesidades de intervención socioeducativa*. Madrid: Narcea Ediciones.
- Plan Decenal de Educación 2005. Ministerio de Educación.
- Reglamento a Ley Orgánica de Educación Intercultural. Ministerio de Educación. 2012.
- Robbin, S.P. (2004), *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Rodríguez, Marcos, A. (2010). Interculturalidad, formación del profesorado y educación. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Rodríguez, Marta. (2006). *Gestión de la formación: La importancia de la formación en el ámbito empresarial*. España: Ideas Propias Publicidad.

Torres, P y otros (2004). Estrategia cubana para la determinación de una metodología de evaluación internacional. Revista Electrónica Iberoamericana sobre calidad, eficacia y Cambio de Educación.

UNICEF.(1992). Citado por Hernández González, Anisley y otros. Tratamiento gnoseológico de la evaluación de desempeño de directivos en Contribuciones a la Economía.

Valiente S, Pedro y Álvarez R., María (2010), Metodología para evaluar el impacto de la superación de los directores educacionales.

Guarín, Joaquin (1992). *Estudio de las necesidades de formación de los equipos directivos de los centros educativos*. España: Ministerio de Educación y Ciencia.

Wilson, David (2010). *Reforma de la Educación Vocacional y Técnica en América Latina*. Chile: Programa de Promoción de la Reforma en América Latina y el Caribe.

Programa ERASMUS PARA TODOS (2011). Nuevo programa propuesto por la Comisión Europea para la Educación, formación, juventud y deporte. Recuperado de http://www.agifodent.es/index.php?option=com_content&view=article&id=55&Itemid=100.

ANEXOS

1

Proyectos Educativos

SESIÓN 1. Duración: 20 horas

Objetivos	Contenidos
- Entender el ciclo de vida de un proyecto educativo. - Generar proyectos educativos que sirvan como sustento para el mejoramiento educativo a una institución. - Evaluar la sustentabilidad de los proyectos educativos.	- Conceptos claves. - Características de los proyectos - Ciclo de vida - Factibilidad - Esquemas de proyecto

1. Actividad: Dinámica de Inicio

Duración 60 minutos.

Plantee en grupo de 5 un micro proyecto educativo que haya realizado a lo largo de su vida profesional en el campo que se haya desenvuelto más ampliamente. Proponga su micro proyecto con el esquema más familiar en un papelote y susténtelo en la clase. Al final la clase debe extraer una síntesis de las sustentaciones realizadas.

2. Actividad: Trabajo individual

Duración 60 minutos.

Lectura comprensiva de las definiciones expuestas a continuación.

Definiciones más apropiadas de proyectos educativos

El término proyecto se deriva de los términos latinos PROICERE y PROIECTARE que significan arrojar algo hacia delante. Entonces, proyecto en sentido genérico significa la planeación y organización de todas las tareas y actividades necesarias para alcanzar algo.

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. (OEA, 2004).

Según el diccionario web Definición de, el concepto de **proyecto educativo** se trata de una **propuesta formativa** que planea llevarse a cabo en un cierto ámbito. Por ejemplo: *“Me gustaría implementar un proyecto educativo en el club para que los adultos mayores aprendan informática”, “La asociación de fomento anunció un proyecto educativo destinado a los niños del barrio”, “Las autoridades se comprometieron a reformar el proyecto educativo antes de someterlo a votación”.*

Diseñar un proyecto educativo significa planear un proceso para alcanzar una meta educativa, objetivos de aprendizaje. Esto implica desde la selección del problema surgido en un contexto educativo particular, su tratamiento hasta la presentación del informe. En otros términos, corresponde la realización de varias etapas interrelacionadas de concepción, planeamiento, formulación de acciones, implementación y evaluación.

El objetivo principal de un proyecto es resolver, en forma organizada y planificada, un problema previamente identificado en su realidad educativa, aprovechando para ello los recursos disponibles y respetando ciertas restricciones impuestas por la tarea a desarrollar y por el contexto.

Con estas definiciones elaborar el organizador gráfico SDA ¿Qué sabemos? ¿Qué deseamos saber? y ¿qué aprendimos? sobre los proyectos educativos.

¿Qué sabemos?	¿Qué deseamos saber?	¿Qué aprendimos?

Comentar en clase sobre lo propuesto en la tabla.

3. Actividad: Trabajo grupal

Duración 120 minutos.

Lectura comprensiva del siguiente texto. Características y ciclo de vida de un proyecto educativo

Características

Como parte de las características de un proyecto educativo, se puede mencionar las siguientes:

- Surge de una necesidad identificada en el contexto educativo, de los intereses personales o del grupo y/o de los objetivos de aprendizaje enmarcados por el docente.
- Implica una reflexión en la cual se confrontan, por una parte, las necesidades y, por otra, los medios para satisfacerlas.
- Durante su formulación, se explicita el problema a resolver, los objetivos del proyecto, las necesidades y los recursos disponibles, se distribuyen responsabilidades y se definen los plazos para cada actividad.
- El proyecto, al ser grupal, requiere del compromiso de cada uno de los miembros involucrados y de la organización conjunta de las actividades a realizar.
- El proyecto debe ser evaluado en forma permanente, confrontando el trabajo realizado con el proyectado y analizando también el proceso de realización. También debe ser analizado el resultado final de él, en términos del impacto que este significó para su comunidad educativa.

Así también, de acuerdo a lo expresado por Luis Facundo (2001: 27) tenemos que las características de un proyecto se orientan a logros, tiene una vida delimitada, es único e irrepetible, tiene costos limitados. Los proyectos sirven para satisfacer las necesidades que se dan en periodos específicos de tiempo. La actividad proyectual es la más humana que se conoce, pues es el hombre es capaz de imaginarse el mundo presente como un conjunto de transformaciones que constituyen la solución de sus problemas. Cuando la imaginación crea esas nuevas formas de lo presente y éstas aparecen como entidades posibles, se tiene un proyecto.

La actividad proyectual surge de la necesidad de transformación del mundo. Un logro no es otra cosa que un sistema mirado hacia el futuro como la transformación de un estado inicial. Por esta razón los proyectos son marcadamente dinámicos. Proyectar es

imaginarse la realidad futura. Por tanto el proyecto tiene una vida asociada a unos logros que deben alcanzarse durante un tiempo determinado

A diferencia de otras actividades, todo proyecto tiene un tiempo de duración, es decir una fecha de inicio y una de terminación. El inicio del proyecto es la resultante de decisiones originadas en un análisis sistemático de factores; la fecha de terminación se hace constar en el diseño del mismo. Un proyecto exitoso termina en la fecha esperada y está de acuerdo con las necesidades que debe satisfacer.

Un proyecto se lleva a cabo una sola vez, esto significa que está vinculado a transformaciones de sistemas concretos e individuales. Una vez logradas las transformaciones proyectadas en el sistema el proyecto como tal termina. Esto significa que de su realización no se deriven conclusiones generalizables a situaciones similares. Sin embargo la transformación de las otras situaciones serán objeto de otros proyectos.

$$\text{desequilibrio} = \text{necesidad}$$

$$\text{transformacion del sistema} = \text{satisfacción de la necesidad}$$

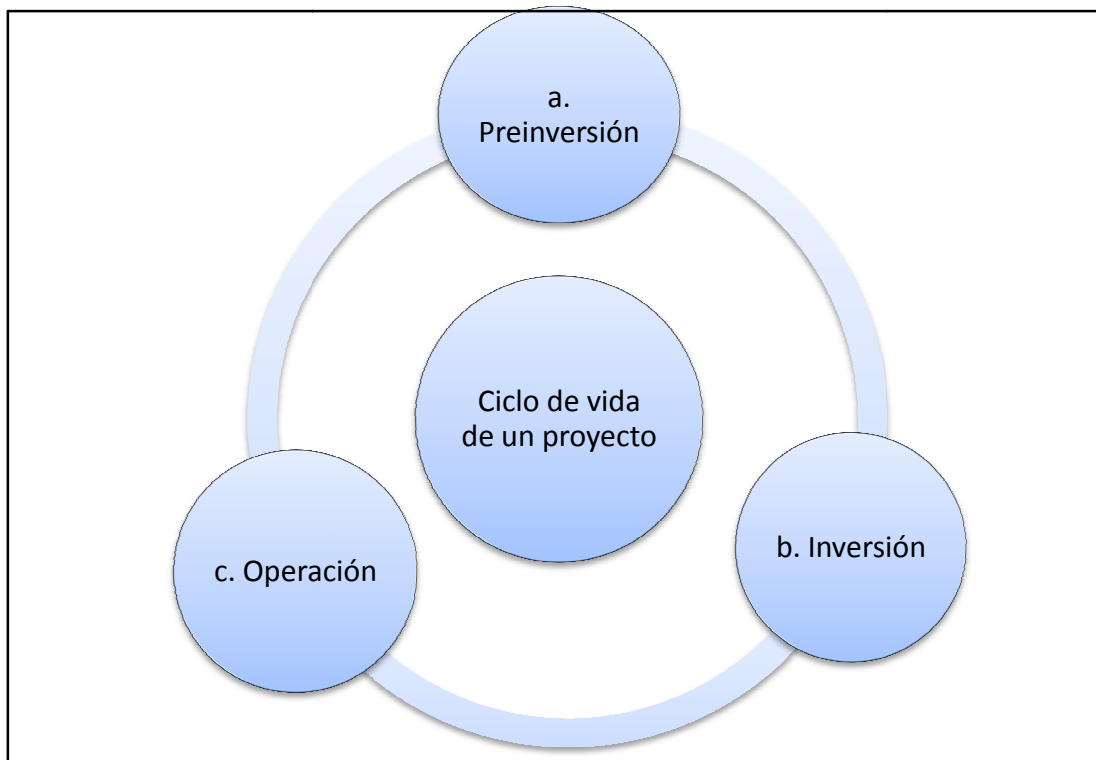
Un proyecto bien diseñado se puede desarrollar con un conjunto de actividades que consumen una cantidad limitada de recursos. En el diseño del proyecto, por tanto, se requiere tener una proyección realista de los recursos que se van a necesitar, estos pueden ser: financieros, humanos, técnicos. Un proyecto es exitoso cuando se optimiza los recursos.

Ciclo de vida de un proyecto

El ciclo de vida de un proyecto está formado por los siguientes elementos:

1. Preinversión.
2. Inversión.
3. Operación.

Cada uno de estos elementos está establecido en el gráfico:



Ciclo de Vida de un proyecto

- a. Preinversión.** Es la fase inicial, en este momento se hace una lectura e interpretación de la realidad. Hay un proceso de identificación de la dinámica de la realidad tal como se presenta, a fin de detectar las necesidades y se prevé ¿qué pasara si las condiciones-siguen iguales? Es posible mejorar ¿Cómo hacerlo? Esta etapa termina con el diseño de un proyecto.

La fase de preinversión tiene a sus 3 etapas: la idea, el perfil y el análisis de factibilidad.

- 1. Etapa de la idea.** Abarca la interpretación de las necesidades, definición del problema y formulación de soluciones posibles.
- 2. Etapa del perfil.** Se diseña la solución y se estudia si se debe o no asumir la ejecución del proyecto
- 3. Prefactibilidad y factibilidad.** Cuando los proyectos son muy grandes o complejos se hace el análisis de prefactibilidad y factibilidad.

La etapa de prefactibilidad tiene como finalidad analizar las ventajas y desventajas del proyecto. Es como colocar en una balanza los aspectos positivos y negativos, los costos y los beneficios. Si se puede prever que son mayores los beneficios que los costos, el proyecto se justifica; en caso contrario, se debe dejar de lado.

En la etapa de la factibilidad se coteja la elaboración del costo beneficio con la posibilidad de financiación del proyecto. Si se encuentra que es posible financiarlo el proyecto se declara factible y se puede ejecutar.

- b. Inversión.** En esta etapa se desarrollan las acciones específicas del proyecto.
- c. Operación.** Se refiere a la etapa de generación de resultados del proyecto. Si el proyecto fue diseñado para resolver un problema (necesidad), la puesta en marcha del proyecto, es posible identificar la solución del problema. Allí se verán los alcances reales de la transformación hecha y en consecuencia el nivel de éxito o fracaso.

Análisis de contexto y valoración de necesidades. Los proyectos surgen de la interpretación de la realidad. De esta lectura se deriva la percepción de necesidades. En la visión hemostática la necesidad es vista como una forma de desequilibrio de un sistema, otros la definen como la diferencia entre lo que es y lo que debería ser (ideal).

El proyecto es un conjunto de acciones, que aseguran la transformación de un sistema actual, por pasos sucesivos, hasta obtener la situación ideal.

Una necesidad en diseño de proyectos se formula en términos de indicadores idealmente cuantitativos, de tal manera que sea posible probar el resultado con relación a la necesidad. En un mismo problema pueden aparecer varias soluciones posibles; es decir, varias secuencias de acciones que aseguren la transformación deseada, a éstas se las denomina alternativas de solución.

De la lectura realizar un mapa semántico de las características de los proyectos educativos y del ciclo de vida de un proyecto. Escriba el punto de vista del grupo de cada una de ellas.

De acuerdo al ciclo de vida de un proyecto, idealice un proyecto educativo que puede ser aplicado en su institución educativa. Complete el siguiente cuadro.

Preinversión	Inversión	Operación

4. Actividad: Trabajo grupal.

Duración 60 minutos.

En grupo sustentar la idea del proyecto educativo, determinar la factibilidad del proyecto considerando las siguientes preguntas:

- ➡ *¿Por qué es factible el proyecto expuesto?*
- ➡ *¿A quiénes van a beneficiar el proyecto?*
- ➡ *¿En qué área va a ser aplicado?*

5. Actividad: Trabajo grupal

Duración 11 horas.

Lectura comprensiva del siguiente texto. ¿Cómo elaborar un proyecto educativo?

Para la elaboración de un proyecto debemos partir la identificación de una necesidad que deseamos superar, por ejemplo en una institución educativa, es mucha la demanda de estudiantes para primero de bachillerato en las carreras técnicas, no hay el número de aulas suficientes para atender la demanda estudiantil, ¿qué podemos hacer para atender en forma eficiente a la población estudiantil?

- Limitar la matrícula
- Tomar examen de ingreso
- Dictar un curso de nivelación y admisión
- Qué el primero de bachillerato funcione en jornada diferente, si el colegio funciona con jornada matutina el primero de bachillerato funcione en jornada vespertina.

Es factible elaborar un proyecto para cada ítem. Para diseñar un proyecto seleccionamos el ítem, que a nuestro criterio sea el más pertinente y procedemos a realizar el diseño del proyecto, el mismo que consta de las siguientes partes:

1. Datos de identificación

- 1.1. Nombre del proyecto
- 1.2. Nombre de la Institución
- 1.3. Responsable del diseño
- 1.4. Responsables de la ejecución del proyecto.

- 1.5. Fecha de inicio
- 1.6. Fecha de terminación
- 2. Antecedentes** Vamos a describir la necesidad que tiene el establecimiento del proyecto.
- 3. Justificación.** Describimos el por qué y el para qué del proyecto, la factibilidad de hacerlo.
- 4. Beneficiarios del proyecto**
- 5. Objetivos**
- 6. Descripción del proyecto** (se incluye fundamentación teórica)
- 7. Operativización del proyecto** (se describe la forma cómo se va a ejecutar el proyecto. Incluso se define responsabilidades de las personas que trabajarán en el proyecto, de ser posible indicando fechas. (Cronograma)
- 8. Resultados esperados**, una vez ejecutado el proyecto nos permitirá evaluar la ejecución del proyecto.
- 9. Recursos:** materiales, humanos , económicos
- 10. Bibliografía**, consultada para la fundamentación teórica.

El esquema anterior no es una camisa de fuerza, se le pueden agregar otros elementos, de acuerdo con el tipo de proyecto que se va a elaborar, por ejemplo el Ministerio de Educación en la Unidad de currículo nos ofrece un esquema a seguir para elaborar el Proyecto Educativo Institucional.

Considerando los pasos de un proyecto educativo, diríjase al laboratorio de cómputo y elabore un proyecto educativo que tenga relevancia en su institución. Realice diapositivas que sirvan de sustento para la aprobación del mismo. Estas diapositivas servirán para la sustentación del proyecto al finalizar la sesión de trabajo 1.

6. Actividad: Trabajo grupal

Duración 4 horas.

Cada grupo realizará la sustentación de sus proyectos educativos utilizando diapositivas. La sustentación y el contenido del proyecto serán evaluados de acuerdo a la tabla de ponderación establecida. Es muy importante que el proyecto contenga todos los pasos establecidos anteriormente, y si ha agregado algún otro, explicar la razón de su incremento.

Evaluación de la sesión.

La evaluación de la sesión tiene una nota de 2 puntos y será calificada con la siguiente ponderación:

Ítem	Nota
El tema del proyecto es preciso y delimita un problema de la institución	0,25
Los antecedentes y justificación son claros y representan la necesidad de la institución.	0,25
Los objetivos generales y específicos proponen resolver el problema planteado.	0,25
Descripción del proyecto. La fundamentación teórica está fundamentada con los objetivos, el tema y la justificación del proyecto.	0,50
Operativización del proyecto. El cronograma está bien determinado y consta las responsabilidades de cada persona que participará en el proyecto.	0,50
Resultados esperados, recursos y bibliografía. Los indicadores de evaluación, los recursos y la bibliografía son acordes a la sustentabilidad del problema.	0,25
Total	2,00

2

Proyectos de Aula

SESIÓN 2. Duración: 20 horas

Objetivos	Contenidos
▪ Reflexionar sobre la practicidad en el aula y los instrumentos necesarios que servirán como medio para solucionar las dificultades encontradas en el aula. ▪ Generar proyectos de aula que sirvan como sustento para el mejoramiento del aprendizaje en la clase.	▪ Conceptos claves. ▪ Características y finalidades de los proyectos de aula. ▪ Rol de los docentes, alumnos y padres de familia en un proyecto de aula. ▪ Elementos del proyecto de aula.

1. Actividad: Dinámica de Inicio

Duración 60 minutos.

Individualmente conteste las siguientes preguntas: a) ¿Qué considera usted como proyecto de aula?, b) si ha ejecutado un proyecto de aula ¿Qué acciones realizó para ejecutar el proyecto de aula?, c) ¿Qué resultados obtuvo cuando ejecutó el proyecto de aula? Contestadas las preguntas coméntelas a la clase y concluyan las experiencias adquiridas.

2. Actividad: Trabajo individual

Duración 120 minutos

Lea el siguiente contenido científico sobre las definiciones, finalidades y características de los proyectos de aula.

Contenidos tomados de los documentos del Ministerio de Educación y Cultura de Ecuador (2003).

El proyecto de aula es un instrumento activo y dinámico que permite a los alumnos y alumnas proyectarse, realizarse, participar y actuar: constituye un proceso de desarrollo investigativo y curricular a las unidades didácticas tradicionales.

Según Bixio Cecilia (1996) señala que los proyectos de aula seleccionan objetivos, contenidos, prevén recursos técnicos y, generalmente apuntan a ampliar o complementar algún objetivo institucional o de la planificación del docente, prestando un apoyo en un momento dado, ya su vez tienen la virtud de poder modificarse rápida y ágilmente. Se sostienen sobre tres grandes pilares: un proyecto general, el curriculum, un proyecto particular, el institucional, y la planificación del docente.

Los proyectos de aula se sustentan en:



Los proyectos de aula es un núcleo organizador de objetivos, contenidos y actividades de enseñanza aprendizaje, que surgen de las necesidades de niños, niñas y jóvenes, esto es de los problemas que enfrentan. Como estrategia grupal, convierte el aula en un verdadero taller donde se desarrollan las experiencias de aprendizaje.

Los proyectos se elaboran con el objetivo de cubrir una demanda y, a la vez, ofrecen una solución específica para un problema concreto. No necesariamente se mantienen por largo tiempo, pueden tener una duración relativamente corta y no repetirse, o puede que se continúen desarrollando todo el tiempo que se considere pertinente, realizando los ajustes necesarios, hasta llegar incluso a integrarse como parte del todo curricular.

El proyecto de aula ayuda a:

- Convertir el aula en taller, en gabinete o laboratorio, ampliando los escenarios de aprendizaje fuera del aula y del local escolar.
- Integra los diversos tipos de aprendizaje: cognitivo, afectivo y psicomotor. Favorece la apropiación de los aprendizajes por parte de los alumnos al trabajar

éstos con problemas reales, concretos y en algunas ocasiones con hipótesis operacionales.

- Se organizan en actividades dominadas por un motivo central. Es una totalidad movilizadora que rompe los estereotipos de enseñar y aprender como el de los contenidos establecidos en las asignaturas.
- Transforma el entorno social y natural que rodea a los niños y jóvenes en contenido de aprendizaje con carácter relevante, pertinente y significativo.
- Transmite a los alumnos el valor del trabajo en común, les permite crecer en su autoconocimiento, afianzar los vínculos y trabajar los conflictos que cotidianamente surjan.
- Reconoce en los alumnos su capacidad para organizarse en la búsqueda de fines comunes al grupo y lograr las metas que se propuso.

Con los proyectos de aula, los alumnos y alumnas adquieren nuevos hábitos y visiones como:

- ➡ Esfuerzo Individual y colectivo.
- ➡ Idea más objetiva de sus propias capacidades.
- ➡ Criterios de solidaridad con un alto valor social.
- ➡ Aprender unos de otros.
- ➡ Trabajo colectivo no solo como proceso sino como producto: cada uno aporta su iniciativa, eficacia y responsabilidad.
- ➡ Estimula la conciencia crítica, las potencialidades creadoras, el espíritu emprendedor y la cooperación, poniendo en segundo plano el memorismo.
- ➡ Fomenta la práctica de valores y liderazgo en relación al centro educativo, a la familia, a la sociedad.
- ➡ Fomenta la autoevaluación y autodisciplina.

En general, brinda oportunidad de afrontar fracasos y victorias sobre obstáculos y limitaciones del conocimiento concreto; de desplegar ingenio, inventiva, perseverancia, flexibilidad, adecuación y cambio de metas, búsqueda de posibilidades. Disciplina fundada sobre la base de trabajo, previsión de materiales, proceso permanente de evaluación y reajuste de los sistemas de investigación y aprendizaje de los métodos y técnicas.

Permite que afloren las habilidades latentes a través de las situaciones que los alumnos deben afrontar. A través de esta metodología de proyectos se descubre y redescubre aptitudes y potencialidades ignoradas tanto de alumnos como de los maestros: forma el

carácter ante las dificultades que deben enfrentar y solucionar. Se sientan las bases para la resolución de nuevos y más complejos problemas que luego deberá resolver toda persona en su desenvolvimiento social.

Referencias disciplinarias de los proyectos de aula

Epistemológicos

El proyecto de aula se fundamenta en la *naturaleza constructivista*, porque considera los siguientes postulados:

- ✓ El conocimiento se construye.
- ✓ Se construye a partir de la acción física o mental.
- ✓ El conocimiento adquirido es lo que el sujeto sabe y sabe hacer.
- ✓ Cada nuevo conocimiento reestructura el saber previo.
- ✓ Los saberes se almacenan en la memoria en forma de redes conceptuales y categoriales.

En la ***metodología de la investigación científica***, porque considera las siguientes etapas:

- Identificación del problema.
- Formulación de hipótesis o supuestos.
- Experimentación o prueba de hipótesis.
- Discusión de resultados.
- Conclusiones (nuevo conocimiento).
- Recomendaciones.

Psicológicos

Basados en el conocimiento personal, cuyas características son las siguientes:

- El conocimiento esta guiado por el interés.
- El conocimiento personal de los alumnos/as tiene un sistema de significados experimentales y experienciales, personales con lo que interpreta el medio y se comporta.
- Es un conocimiento socialmente condicionado y parcialmente compartido.
- Los sistemas de significados personales tienen una dimensión táctica e implícita y otra simbólica y explícita.

- Los sistemas de significados personales se organizan en la memoria en forma de esquemas y redes semánticas de naturaleza idiosincrática.

Socioculturales

Se basa en los componentes sociales y culturales del conocimiento, se consideran los siguientes:

- ✓ El conocimiento se da como resultado de la actividad práctica e instrumental dentro de un contexto interactivo, cooperativo, basado en la transmisión social organizada por parte del adulto, al educando.
- ✓ Implica una apropiación de las representaciones sociales y culturales en su interacción, con el entorno social histórico determinado, a través de procesos interpsicológicos fundamentales o desarrollo próximo (Vygotsky) y zona de construcción (Newman, Griffin y Cole).
- ✓ La zona de desarrollo próximo es algo más que el apoyo social, es el espacio de negociaciones sociales sobre los significados en el contexto de las instituciones educativas, el lugar en el que maestros/as y alumnos/as pueden apropiarse de las comprensiones de otros.
- ✓ La zona de construcción media entre el pensamiento de dos personas: La acción conjunta de maestros/as y alumnos/as puede llevar a un encuentro de las dos mentes.

Pedagógicos

- El conocimiento es motivado hacia fines específicos.
- El conocimiento es significativo.
- El aprendizaje se determina a partir de la acción consciente del educando sobre el consentimiento, aprendizaje activo, autoaprendizaje.
- El conocimiento surge del marco de los intercambios maestro-alumno y alumno-alumno.
- Son directrices básicas para ordenar los sucesos de la enseñanza durante el periodo de duración del proyecto.
- Promover la interacción global con el ambiente (aprendizaje "operatorio").
- Promover la construcción personal del conocimiento (constructivismo).
- Ligar la parte de la realidad que no está estudiando con un universo conceptual más amplio (globalismo, interdisciplinaridad).
- Partir de las necesidades e intereses de los alumnos para que sean percibidos como útiles (funcionalismo)

- Los procedimientos de aprendizaje deben seguir las pautas de la evolución natural del educando. Cada aprendizaje ha de seguir las mismas pautas (aprendizaje genético).
- La experiencia de aprendizaje deben estructurarse de manera que se privilegie la cooperación, la colaboración y el intercambio de puntos de vista en la búsqueda conjunta del conocimiento.
- Se ha de privilegiar la toma de conciencia, de contradicción o conflicto, entre los puntos de vista propios y la realidad exterior, entre los puntos de vista de unos y otros, entre los distintos esquemas explicativos de uno mismo (conflicto cognoscitivo).

Los proyectos de aula nos permiten contextualizar los conocimientos y destrezas en una situación problemática que responde a las necesidades e intereses de los estudiantes.

Constituye un instrumento curricular que nos permite concretar la reforma educativa en el aula y en especial llevar a la práctica la investigación. La metodología de proyectos de aula forma estudiantes que en el futuro podrán identificar sus problemas y necesidades, buscar alternativas de solución y resolverlas.

Orienta al grupo en el sentido de fijar sus reglas, que son asumidas como impredecibles para la consecución del objetivo.

Realice las siguientes actividades:

Complete el siguiente cuadro:

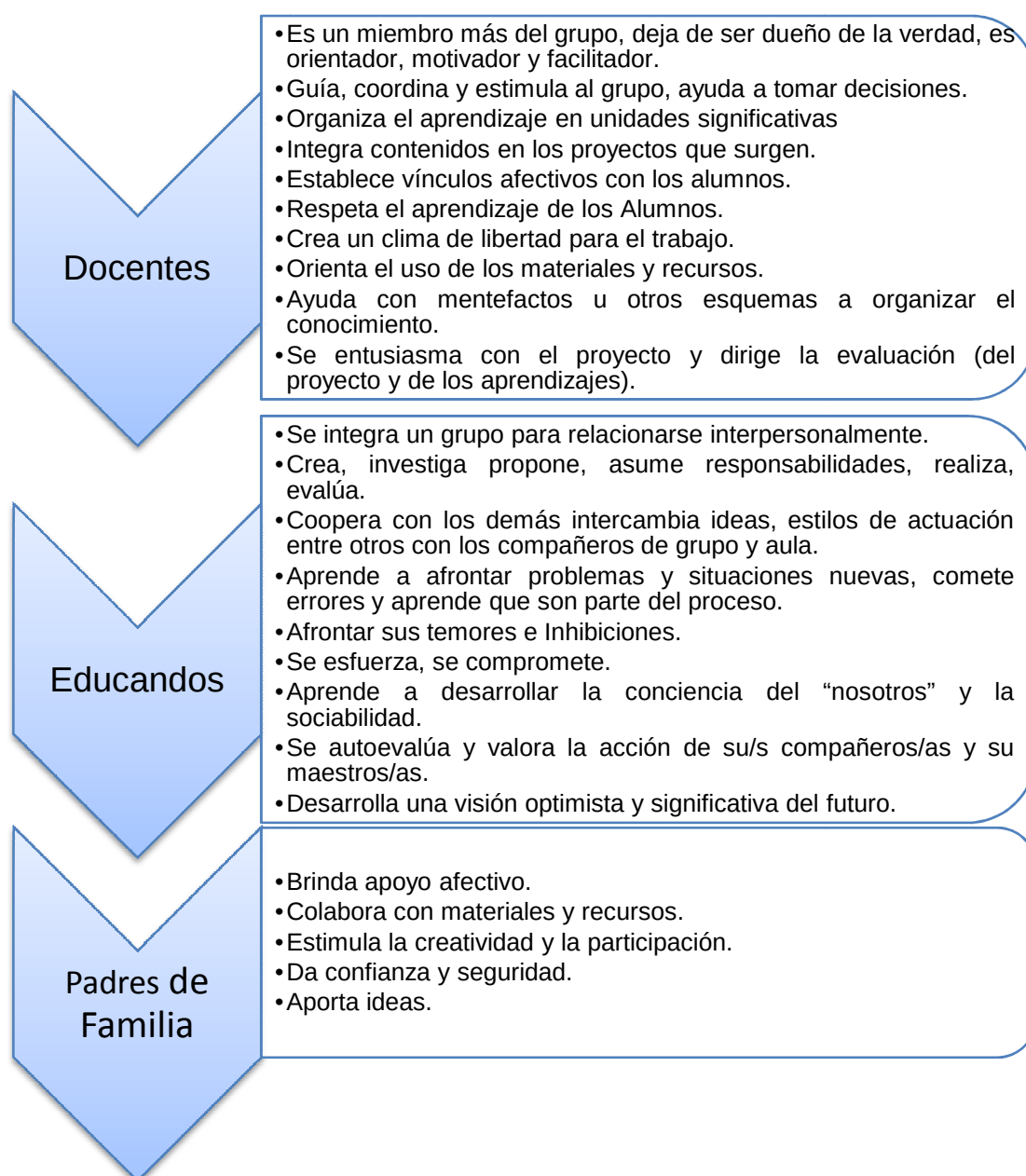
Proyecto de aula	Comentario
Definición	
Finalidades	▪ _____ ▪ _____ ▪ _____ ▪ _____ ▪ _____

3. Actividad: Trabajo individual

Duración 60 minutos.

Analice lo expuesto en el siguiente organizador gráfico:

ROL QUE CUMPLEN LOS DOCENTES, EDUCANDOS Y PADRES DE FAMILIA EN LOS PROYECTOS DE AULA



Considerando los roles expuestos en el organizador gráfico, dialoguen en grupo, tomen una propuesta de proyecto de aula grupal integrado por 5 personas y consideren los roles específicos que van a realizar cada uno de los participantes. Considere la siguiente matriz:

Proyecto:		
Roles		
Docente	Educandos	Padres de familia

Con lo propuesto elabore la siguiente matriz sobre los roles que se deben desempeñar al elaborar un proyecto de aula.

MATRIZ PNI		
Positivo	Negativo	Interesante

4. Actividad: Trabajo grupal

Duración 4 horas

Diseño de proyectos en el aula

El diseño de un proyecto de aula no sólo es un trabajo intelectual que realiza el docente con la finalidad de desarrollar habilidades, destrezas y competencias en los alumnos, sino más bien consiste en incluir a todo el contexto educativo de acuerdo al grado de alcance que se haya propuesto.

Para lograr este efecto, la participación de los alumnos/as en la programación, ejecución y evaluación de las actividades de aprendizaje constituye un aspecto muy importante en su formación integral ya que les permite fortalecer su autoestima y desarrollar niveles de responsabilidad e independencia. La construcción de un proyecto no es competencia exclusiva del maestro, sino el resultado del esfuerzo conjunto con los alumnos.

Lo más importante en los proyectos de aula no está en la redacción meticulosa, en la que muchas veces se pierde el mayor tiempo; lo principal está en los procesos del conocimiento logrados por los alumnos, en el desarrollo de capacidades para que puedan resolver problemas en situaciones similares e incluso nuevas.

Se puede considerar los siguientes pasos para la elaboración de un proyecto de aula, los mismos que se diferencian por su complejidad del resto de niveles.

Primer Paso

A partir de una situación provocada por el aprendizaje anterior, un acontecimiento escolar, familiar o del entorno, el docente en base a preguntas motiva y orienta en la definición del proyecto a realizarse. Posteriormente se organiza una matriz en la que constan las respuestas a las siguientes preguntas:

- ¿Qué queremos hacer?
- ¿Para qué lo queremos hacer?
- ¿Cómo lo queremos hacer?

¿Qué queremos hacer? Problema a solucionar	¿Para qué lo queremos hacer? objetivos	¿Cómo lo queremos hacer? Proceso metodológico para resolver el problema

Segundo paso

Cuando hemos definido ya el proyecto, sus objetivos y estrategias generales para su desarrollo, procedemos a elaborar otra matriz con la respuesta a las siguientes preguntas:

- ¿Qué sabemos?
- ¿Qué queremos saber?
- ¿Qué y cómo lo queremos hacer?
- ¿Cuándo lo queremos hacer?
- ¿Qué necesitamos?
- ¿Cómo nos organizamos?

Ejemplo de matriz:

¿Qué sabemos?	
¿Qué queremos saber?	
¿Qué y cómo lo queremos hacer?	
¿Cuándo lo queremos hacer?	
¿Qué necesitamos?	
¿Cómo nos organizamos?	

Evaluación

Para la evaluación del proyecto de aula es necesario considerar lo siguiente:

La evaluación de proyectos de aula se ubica en el marco de la evaluación educativa, y más específicamente en la evaluación del aprendizaje, por tanto, comparte conceptos, metodologías e instrumentos.

La concepción de la evaluación se ha ampliado en concordancia a los nuevos enfoques de la educación contemporánea: "hoy se concibe como un juicio de valor y un enjuiciamiento sistémico del mérito de un objeto o de un fenómeno".

Los proyectos de aula deben ser evaluados permanentemente, es decir, durante la identificación del tema, la ejecución y evaluación, poniendo énfasis en el proceso y en el producto.

La evaluación del Proyecto del Aula deben caracterizarse por:

- Dar amplia participación a los estudiantes para su auto y heteroevaluación individual y grupal.
- Permitir evaluar los objetivos y competencias del programa curricular.
- Permitir evaluar procesos de ejecución y el producto terminal del proyecto.
- Servir para ganar experiencia en la ejecución del proyectos y mejorar los puntos débiles en los proyectos futuros.
- Usar adecuadamente (de manera formativa y constructiva) los resultados de la evaluación. En ningún momento servirán para reprimir, atemorizar o desaprobar, sino para estimular y mejorar el proceso educativo.
- El docente debe ser el director y supervisor de la evaluación, ayudando a sus alumnos/as a valorar y tomar decisiones, proponiendo variados procedimientos e instrumentos.

Cada proyecto tendrá diferentes aspectos para evaluarse; sin embargo, hay aspectos comunes a todos ellos: los conceptos, propósitos, metodología, instrumentos.

En un proyecto debe evaluarse:

- Etapas cumplidas.
- Diseño elaborado y ejecutado.
- Aprendizajes y competencias logrados en los alumnos.
- Desempeño del docente.

- Aspectos e indicadores a evaluar.

La siguiente matriz podría ser considerada a la hora de evaluar un proyecto de aula, a la vez se constituye en una estrategia para presentar el informe escrito.

Aspectos	Indicadores	Si	No	A medias
1. Antecedentes	Temas adecuado. Justificación fundamentada.			
2. Diseño	Elaboración adecuada. Contiene pasos básicos.			
3. Objetivos	Adecuadamente formulados. Realista, claros y concretos. Congruentes con el programa curricular.			
4. Metodología	Pertinencia (adecuación)			
Actividades	Coherencia con objetivos. Identificación de actividades.			
Responsables	Desempeño adecuado. Participación adecuada. Existencia de control y seguimiento.			
Recursos	Materiales suficientes. Adecuadamente, presupuestados Financiamiento suficiente			
Resultados	Productos logrados. Impacto, utilidad o efecto favorables.			

Tercer paso:

Finalmente se realiza una planificación en base a las propuestas hechas, se considera la siguiente matriz:

Título:

Justificación:

Objetivo general:

Competencias	Actividades	Contenidos	Recursos	Fecha

Conteste las siguientes preguntas:

- *¿Cuál es la finalidad del primer paso para elaborar un proyecto de aula?*
- *¿Es adecuado realizar un proyecto de aula de un tema que no ha sido tratado anteriormente? ¿Por qué?*
- *¿Cuál es el propósito del segundo paso de un proyecto de aula?*
- *¿Qué ventajas y desventajas tiene el segundo paso?*
- *¿Qué se debe evaluar en un proyecto?*
- *¿Bajo qué circunstancias se debe realizar la planificación del proyecto de aula?*
- *¿Para qué disciplinas es posible realizar un proyecto de aula?*

Las respuestas de cada pregunta deben ser comentadas en toda la clase y al final realizar conclusiones generales.

5. Actividad: Trabajo en grupo

Duración 8 horas

Elaborar un proyecto de aula considerando los tres pasos para diseñar un proyecto de aula. Utilice el laboratorio de cómputo para su desarrollo. El tema de desarrollo es de acuerdo a la especialidad o disciplina que tengan en común los docentes. El número de integrantes debe ser de 5.

6. Actividad: Trabajo grupal

Duración 4 horas

Cada grupo realizará la sustentación de sus proyectos educativos utilizando diapositivas. La sustentación y el contenido del proyecto serán evaluados de acuerdo a la tabla de ponderación establecida. Es muy importante que el proyecto contenga todos los pasos establecidos anteriormente, y si ha agregado algún otro, explicar la razón de su incremento.

Evaluación de la sesión

La evaluación de la sesión tiene una nota de 2 puntos y será calificada con la siguiente ponderación:

Ítem	Nota
El tema del proyecto es preciso y fortalece el aprendizaje de los estudiantes	0,50
La definición del proyecto está claramente establecida.	0,50
Los indicadores de evaluación del proyecto de aula están claramente definidos.	0,50
El trabajo fue desarrollado en equipo.	0,25
La diapositiva de presentación es clara y precisa.	0,25
Total	2,00

3

Microsoft Project 2007

SESIÓN 3. Duración: 20 horas

Objetivos

- Insertar las TIC en la planificación, aplicación, seguimiento y evaluación de un proyecto educativo o de aula.
- Gestionar proyectos utilizando un software de desarrollo que sirva como herramienta para mejoramiento de la administración o para generar aprendizaje en los estudiantes.

Contenidos

- Diagramas que ayudan a la gestión del proyecto.
- Creación de un proyecto.
- Construcción de tareas.
- Establecer dependencia de tareas.

1. Actividad: Trabajo de Inicio

Duración 120 minutos.

Leer la siguiente lectura de forma individual.

Introducción al Project 2007

Microsoft Project (o MSP) es un software de administración de proyectos diseñado, desarrollado y comercializado por Microsoft para asistir a administradores de proyectos en el desarrollo de planes, asignación de recursos a tareas, dar seguimiento al progreso, administrar presupuesto y analizar cargas de trabajo.¹

MS Project ofrece las herramientas necesarias para la administración de proyectos, nos brinda la posibilidad de llevar un control y dar seguimiento a todas las actividades que antes anotábamos en un papel.²

Para elaborar un proyecto es necesario tener en cuenta en lo siguiente:

Proyecto	
Antes	▪ Definir el proyecto determinando cuales son las tareas que hay que realizar para conseguirlo. ▪ Identificar quién se encargará de cada tarea. ▪ Detallar cuándo se va a comenzar cada una de esas tareas y cuánto se va a tardar en realizarlas.

¹ Wikipedia, (2013). Recuperado de http://es.wikipedia.org/wiki/Microsoft_Project

² AulaClic, (2011). Recuperado de http://www.aulaclic.es/project-2007/t_1_1.htm

	▪ Determinar el coste total del proyecto.
Durante	▪ Anotar cuándo se ha comenzado y terminado en realidad cada tarea. ▪ Indicar qué problemas van surgiendo. ▪ Realizar los ajustes necesarios al proyecto ante situaciones inesperadas, informando de los mismos a las personas implicadas en el proyecto. ▪ Mantener un seguimiento a todos los aspectos del proyecto.
Después	▪ Evaluarlo para realizar proyectos mas efectivos en el futuro, teniendo en cuenta las sugerencias de las personas participantes.

Para iniciar un proyecto es importante definir las partes importantes que se utilizan al desarrollar un proyecto en esta aplicación. Estas partes son:

- **Tareas.** Actividades que tienen un comienzo y un final. Las tareas se concatenan en el tiempo hasta alcanzar una tras otra, la finalización del proyecto. Todo proyecto tiene otra tarea que se ejecuta antes de ella, excepto la inicial. La tarea que se ejecuta antes que la actual se llama *tareas predecesora*. Toda tarea tiene otra que se ejecuta después de la actual que se llama *tarea sucesora*.
- **Hitos.** Representan la finalización de un grupo de tareas o de una fase del proyecto. En Project, los hitos suelen tener como duración cero ya que marcan la finalización de un plan. Cada vez que se concluye una tarea se alcanza un hito y cuando se hayan alcanzados todos los hitos querrá decir que el proyecto se ha concluido.
- **Recursos.** Los recursos son las personas, materiales y equipos que permiten realizar las tareas en un proyecto, sin ellas sería imposible ejecutar las tareas. Project considera tres tipos de recursos: *material*, *recurso trabajo* y *recurso de costo*.

Diagramas que ayudan a gestionar proyectos

Los diagramas de Gantt, diagramas de redes y estructuras de descomposición del trabajo (EDTs) son herramientas de gestión de proyectos que se han desarrollado durante muchos años. Estas herramientas son simplemente los gráficos que se pueden utilizar seguir los diferentes aspectos del proyecto.

- **Diagramas de Gantt.** En este diagrama cada tarea está representada por una barra horizontal, y se sitúan a lo largo de un periodo de tiempo llamada *escala temporal*, de forma que la longitud de cada barra corresponde al tiempo que se estima para cada tarea. También a través del Diagrama de Gantt podemos ver la relación entre tareas, cuando varias barras horizontales se unen entre si indicando que una tarea es inmediatamente posterior a otra y se tiene que realizar cuando haya terminado la anterior.

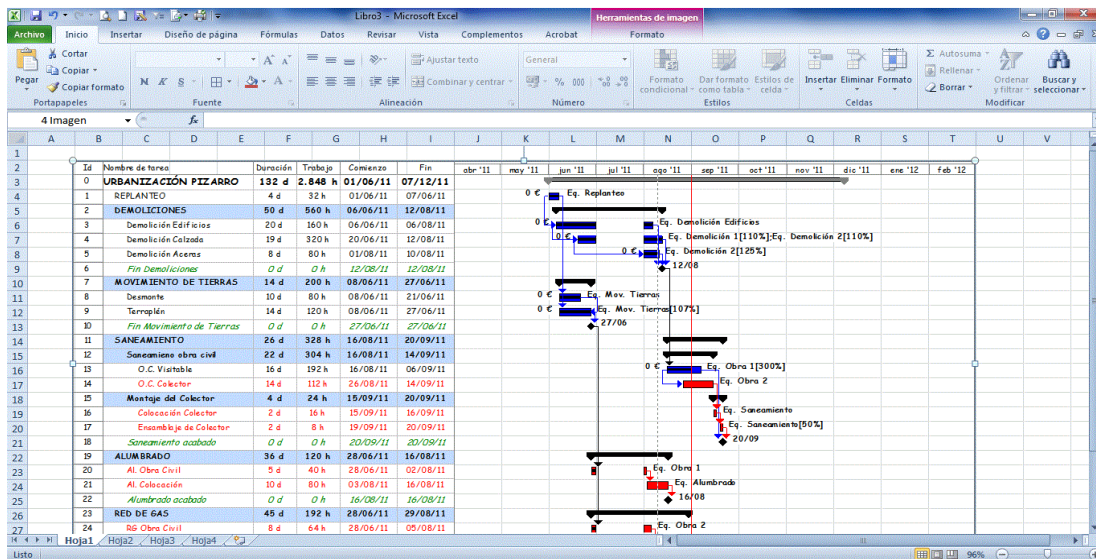


Gráfico 1 Diagrama de Gantt

- **Diagramas de redes.** Los diagramas de redes, a diferencia de los de Gantt, no precisan detalles de los tiempos de un proyecto. En cambio, un Diagrama de Red muestra el flujo de tareas de un proyecto en las relaciones de las tareas entre sí. Cada una está contenida en una caja llamada *nodo*, y las líneas que fluyen entre los nodos indican el flujo de las tareas.

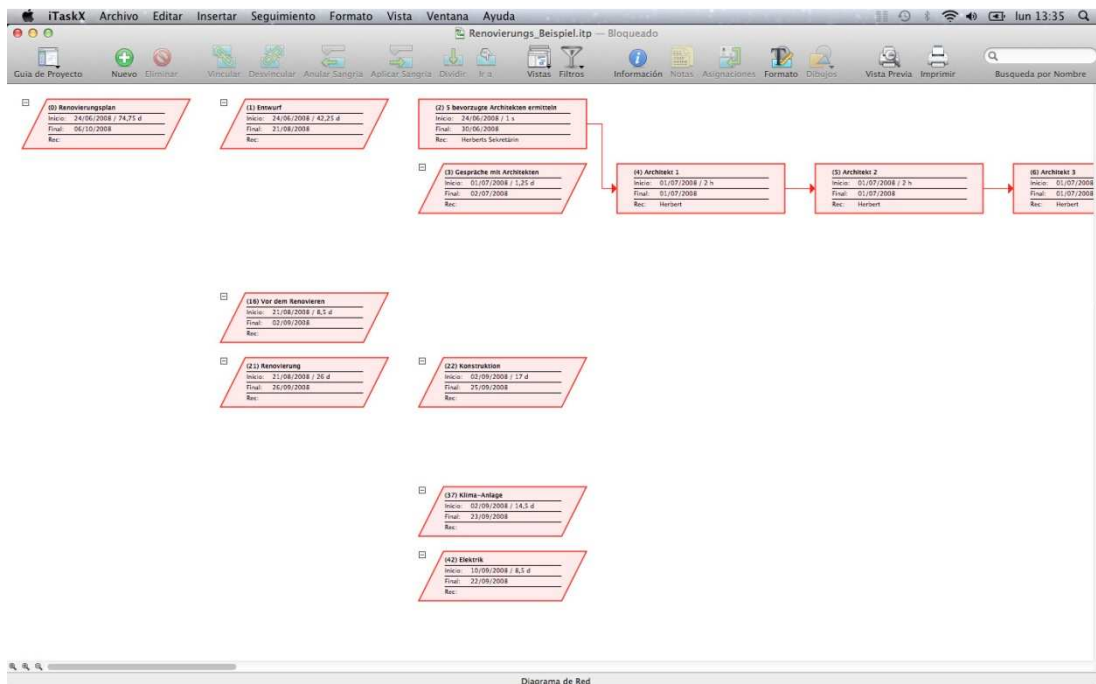


Gráfico 2 Diagrama de Red

- **Estructuras de descomposición del trabajo (EDTs).** Una Estructura de Descomposición del Trabajo o EDT es una descomposición jerárquica orientada al producto entregable del trabajo que será ejecutado por el equipo del proyecto, para lograr los objetivos del proyecto y crear los productos entregables requeridos, con

cada nivel descendente de la EDT representando una definición con un detalle incrementado del trabajo del proyecto.

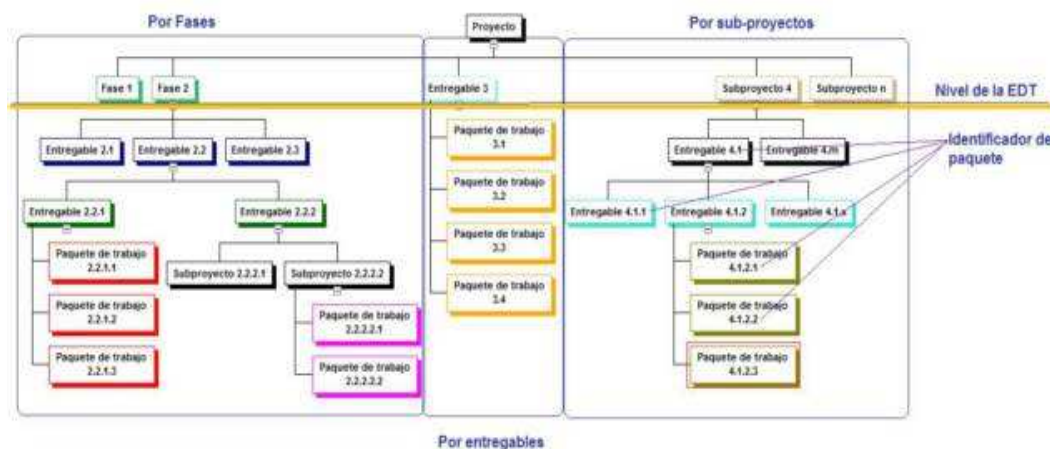


Gráfico 3 Estructura de descomposición del trabajo

El ambiente de trabajo de Microsoft Project

Microsoft Project presenta la información acerca del proyecto, con gráficos y textos, en distintos tipos de vista. Para iniciar Microsoft Project seleccione el botón Inicio de Windows, luego Programas y finalmente Microsoft Project. Al abrir Microsoft Project aparecerá un documento nuevo en la vista del Diagrama de Gantt y la ventana de ayuda sobre el proyecto en blanco.

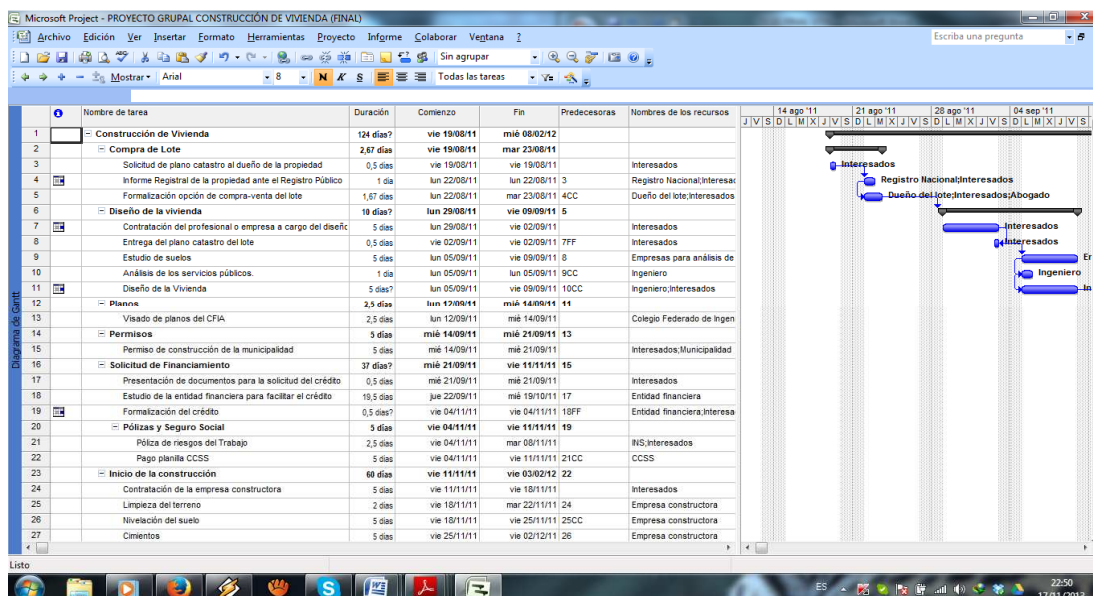


Gráfico 4 Ventana principal de Project 2007

Project tiene un entorno de trabajo muy amigable, mismo que permite al gestor de proyectos realizar sus actividades con facilidad. Contiene un conjunto de barras u opciones que son las siguientes:



Gráfico 5 Ventanas de Project con sus elementos principales.

Una vez realizada la lectura del contenido científico, complete la siguiente matriz;

¿De qué forma puede ayudar el software Project 2007 en las actividades educativas?		
Project 2007 en las actividades educativas. Estrategia PNI		
Positivo	Negativo	Interesante

Idealice un proyecto educativo o de aula (puede utilizar los creados anteriormente), complete la matriz:

<i>Proyecto:</i>				
<i>Tipo:</i>	<i>Educativo</i>		<i>Aula</i>	
<i>Actividades a realizar en el proyecto</i>				
<i>Antes</i>				
<i>Durante</i>				
<i>Después</i>				

Elabore un mapa semántico de tarea, recursos e hitos

2. Actividad: Trabajo grupal

Duración 120 minutos

Investigación. Utilice el texto guía y el software Project 2007 para identificar y describir a cada uno de los gráficos presentados a continuación:

<i>Herramienta</i>	<i>Nombre</i>	<i>Descripción</i>
		
		
		
		
		
		
		
		
		
☐ Calendario ☒ Diagrama de Gantt ☐ Diagrama de red ☐ Gantt de seguimiento ☐ Uso de tareas		

Herramienta	Nombre	Descripción
Gráfico de recursos Hoja de recursos Uso de recursos		
Nueva tarea Ins		

Los calendarios de Project

Antes de comenzar a elaborar el proyecto es importante configurar parámetros básicos de temporización del proyecto. Estos parámetros y la información que está a punto de ingresar en tareas específicas se basan en el *Calendario Estándar*, llamada también calendario base, ya que sirve como base para los cálculos de programación que hace el Project.

Esto se lo puede apreciar en el siguiente gráfico:

Gráfico 6 Calendario Estándar de Project

Puede seleccionar como cualquier día de la semana como día de inicio. Por ejemplo, si trabaja en un restaurante que cierra los domingos y los lunes, designe a una semana de trabajo de martes a sábado. En este caso, se establece *martes* en el campo *la semana comienza en*.

Si su empresa usa un ejercicio fiscal distinto al año calendario (de enero a diciembre), se debe modificar la opción *el año fiscal comienza en*. Esta opción es especialmente útil cuando se generan informes que muestran los costos por trimestres o por año.

Las siguientes cinco valores, permiten designar las horas concretas de comienzo y fin de cada día, el número de horas en un día y en una semana, así como el número de días de un mes. Por ejemplo, puede establecer la jornada de trabajo para iniciar a las 8:30 am y terminar a las 5:00 pm, asignar 9 horas a su día de trabajo, y terminar con una semana de 45 horas.

Introducción a las tareas

Para empezar a construir un proyecto, ingrese los principales pasos para alcanzar su objetivo, en aproximadamente el mismo orden que espera que se produzca (no se preocupe si la secuencia de los eventos es tan precisa; Project facilita la reorganización de tareas en su programación en cualquier momento).

Para insertar la tarea “Reunión de áreas para elaborar cronograma de actividades” en Project debe realizar lo siguiente:

1. Haga clic en la columna *Nombre de tarea* en la primera fila del Diagrama de Gantt.
2. Escriba el nombre de la tareas Reunión de áreas para elaborar cronograma de actividades”
3. Pulse enter para aceptar el evento.

La información comienza a aparecer en su programación. Project lista el nombre de la tarea en la columna *Nombre de Tarea* y hace una entrada correspondiente en la columna *Duración*. El signo de interrogación en la columna representa una duración estimada. De acuerdo a la columna *comienzo*, la tarea comienza hoy, y una barra de tarea refleja gráficamente la duración de un día de tarea. Y mientras esté trabajando, Project resalta cualquier cambio que haga y que afecta a la programación (ver gráfico 7)

De esta forma continúe agregando más tareas de acuerdo a la programación realizada anteriormente.

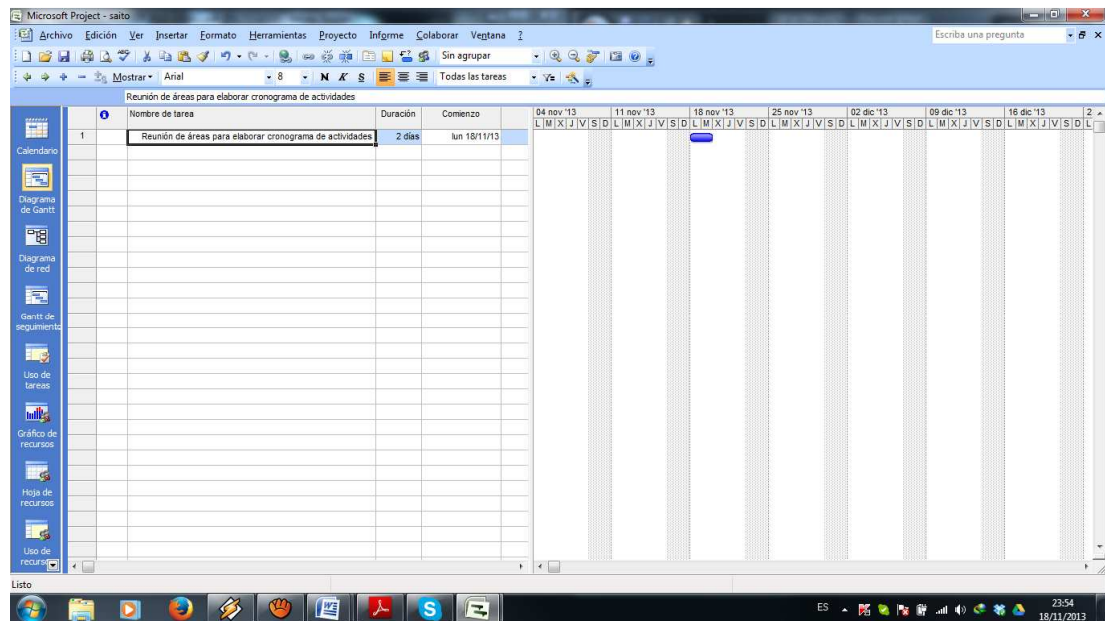


Gráfico 7 Project con tareas asignada.

Agregar Subtareas.

Después de introducir las principales tareas en su proyecto, puede incorporar algunos detalles como agregar tareas subordinadas, también denominadas *subtareas*. Al agregar subtareas, la tarea de nivel superior se convierte en una *tarea de resumen*. Las tareas de resumen y las subtareas proporcionan una estructura de esquema fácil de aplicar para su programación.

En el gráfico 8 se puede apreciar la forma de organización de las tareas de resumen y las subtareas. Para transformar una tarea en subtareas debe aplicar sangría sobre la tarea.

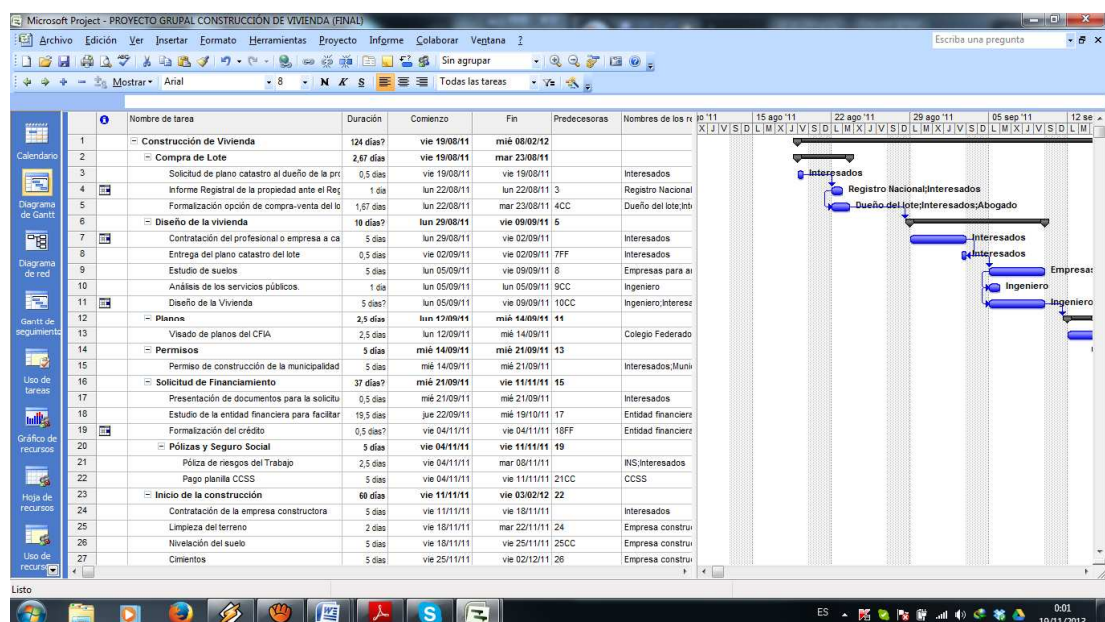


Gráfico 8 Tareas de resumen y subtareas

Con estas indicaciones elabore un conjunto de tareas y subtareas de su propuesta de proyecto para que sean ingresadas al software.

Además, conteste lo siguiente:

- *¿Cuál es la diferencia entre tareas y subtareas?*
- *¿En qué momento se crea las subtareas?*
- *¿Para qué sirve el calendario?*

Comente las respuestas con la clase y establezca conclusiones generales.

3. Actividad: Trabajo en parejas.

Duración: 12 horas.

Utilizando el texto guía y en el laboratorio de computación elabore un proyecto educativo o de aula utilizando las herramientas más importantes de Project. Solicite asesoría al tutor si es el caso o utilice el youtube para observar videos que les sirvan de ilustración para su trabajo.

4. Actividad: Trabajo en parejas.

Duración 4 horas.

Cada pareja realizará la sustentación de sus proyectos educativos proyectando sus trabajos La sustentación y el contenido del proyecto serán evaluados de acuerdo a la lista de cotejo establecida. Es muy importante que el proyecto contenga todos los pasos establecidos anteriormente, y si ha agregado algún otro, explicar la razón de su incremento.

Evaluación de la sesión.

La evaluación de la sesión tiene una nota de 2 puntos y será calificada con la siguiente ponderación:

Ítem	Nota
El tema del proyecto es preciso bien delimitado	0,25
El proyecto utiliza todas las herramientas de Project estudiadas	0,50
El orden de las tareas y subtareas están organizadas correctamente.	0,75
El trabajo fue desarrollado en equipo.	0,25
La sustentación del trabajo es precisa y clara	0,25
Total	2,00

FOTOGRAFÍAS



Ingreso principal a la UEPC



Secretaría de la institución.



Portal de la institución.



Acceso al rectorado.



Foto panorámica de la UEPC.