



**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 del Colegio  
Técnico Industrial Víctor León Vivar de la parroquia de Cochapata, de  
la provincia de Azuay, ciudad de Cuenca, periodo 2012-2013.**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**AUTORA: Maldonado Pérez, Mayda Beatriz.**

**DIRECTORA: Buele Maldonado, Mariana Angelita Mg.**

**CENTRO UNIVERSITARIO CUENCA**

**2014**

## **APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

Magister.

Mariana Angelita Buele Maldonado

**DOCENTE DE LA TITULACIÓN**

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Industrial Víctor León Vivar de la parroquia de Cochapata, de la provincia de Azuay, ciudad de Cuenca, periodo 2012-2013. Realizado por Mayda Beatriz Maldonado Pérez, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, octubre de 2014

f) .....

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo, Maldonado Pérez Mayda Beatriz declaro ser autor (a) del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Industrial Víctor León Vivar de la parroquia de Cochapata, de la provincia de Azuay, ciudad de Cuenca, periodo 2012-2013 de la titulación de Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Mariana Angelita Buele Maldonado mi director (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

f. ....

Autora: Maldonado Pérez, Mayda Beatriz

Cédula: 0104869128

## DEDICATORIA

Todos en la vida deseamos tener éxito en lo que estamos haciendo, pero sólo los que persisten llegan alcanzarlo y a reclamarlo. Dedicado a todos aquellos que luchan por alcanzar sus objetivos, metas y sueños porque lograron comprender que el éxito no llega por casualidad, sino es la constante lucha contra nuestras propias limitaciones.

A mi querida mamita, Amada Beatriz Pérez †, por tantas cosas que jamás podrá olvidar.

A mi querida abuelita, Rosa Liberata Pérez †, por su desmesura generosidad que la llevaron ganarse el cielo.

Mujeres ejemplo de bondad, humildad y abnegación: amigas entrañables quienes a pesar de su ausencia son la fortaleza permanente en mi existencia.

A mi papito, Manuel Jacinto Maldonado, quien con cariño ha sabido orientarme desde los primeros días de mi vida.

Finalmente, a mí querida familia por ser cada día la razón de mi alegría.

**¡No te rindas, sigue intentándolo!**

## **AGRADECIMIENTO**

Mi agradecimiento sincero y fraterno al personal administrativo del Colegio Técnico Industrial Víctor León Vivar, a su líder educativo, al personal docente y de servicios por haberme abierto las puertas para la realización de mi tesis de fin de maestría, a la comunidad educativa de la Universidad Técnica Particular de Loja, a mi directora de tesis y a todos mis compañeras por su apoyo incondicional durante esta continua etapa de aprendizaje.

**¡Muchas gracias a todos!**

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>APROBACIÓN DEL DIRECTOR</b> .....	II
<b>AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS</b> .....	III
<b>DEDICATORÍA</b> .....	IV
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	V
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS</b> .....	VI
<b>RESUMEN</b> .....	IX
<b>ABSTRACT</b> .....	X
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	XI
<b>CAPITULO I: MARCO TEÓRICO</b> .....	1
<b>1.1 Necesidades de formación</b> .....	2
1.1.1 Concepto.....	3
1.1.2 Tipos de necesidades formativas.....	4
1.2.3 Evaluación de necesidades formativas.....	6
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	8
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (Modelo de Rosett, de Kaufman, de D'Hainaut, de Cox y deductivo).....	9
<b>1.2 Análisis de la persona</b> .....	11
1.2.1 Formación profesional.....	12
1.2.2 Formación inicial.....	14
1.2.3 Formación profesional docente.....	15
1.2.4 Formación técnica.....	16
1.2.5 Formación continua.....	18
1.2.6 La formación del profesorado y su incidencia en el proceso de aprendizaje.....	19
1.2.7 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.....	20
1.2.8 Características de un buen docente.....	21
1.2.9 Profesionalización de la enseñanza.....	22
1.2.10 La capacitación en niveles formativos, como parte del desarrollo educativo.....	23
1.2.11 Tecnologías de la Información y la Comunicación – TIC, en los procesos formativos	24
<b>1.3 Cursos de formación</b> .....	26
1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente.....	27
1.3.2 Ventajas e inconvenientes.....	28

1.3.3	Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.....	30
1.3.4	Importancia en la formación del profesional de la docencia.....	31
<b>1.4</b>	<b>Análisis de las necesidades de formación.....</b>	<b>32</b>
1.4.1	Análisis organizacional.....	33
1.4.2	La educación como realidad y su proyección.....	34
1.4.3	Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....	36
1.4.4	Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....	38
1.4.5	Liderazgo educativo (tipos).....	40
1.4.6	El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).....	41
1.4.7	Reformas Educativas (LOEI – Reglamento a la LOEI - Plan decenal).....	43
<b>1.5</b>	<b>Análisis de la tarea educativa.....</b>	<b>43</b>
1.5.1	La función del gestor educativo.....	44
1.5.2	La función del docente.....	45
1.5.3	La función del entorno familiar .....	46
1.6.4	La función del estudiante.....	47
1.7.5	Cómo enseñar y cómo aprender.....	48
<b>CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA.....</b>		<b>50</b>
<b>2.1</b>	<b>Contexto.....</b>	<b>51</b>
<b>2.2</b>	<b>Participantes.....</b>	<b>54</b>
<b>2.3</b>	<b>Diseño y métodos de investigación.....</b>	<b>62</b>
2.3.1	Métodos de Investigación.....	63
2.3.2	Técnicas de Investigación.....	63
2.3.3	Instrumentos de investigación.....	63
2.3.4	Procedimiento.....	64
<b>2.4</b>	<b>Recursos.....</b>	<b>65</b>
2.4.1	Talento Humano.....	64
2.4.2	Materiales.....	64
2.4.3	Económicos.....	64
<b>CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....</b>		<b>67</b>
3.1	Necesidades formativas.....	68
3.2	Organización y formación.....	80
3.3	Necesidades de la persona .....	86
3.4	Necesidades de la tarea educativa.....	87

3.5 Necesidades organizacionales.....	88
<b>CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN</b>	90
4.1 Tema.....	95
4.1.2 Modalidad de estudio.....	95
4.1.3 Objetivo.....	96
4.1.4 Dirigido a .....	96
4.1.5 Nivel formativo de los destinatarios.....	96
4.1.6 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.....	97
4.1.7 Breve descripción del curso .....	97
4.1.8 Contenido del curso.....	98
4.1.9 Descripción del currículo del autor que dictará.....	99
<b>4.2 Metodología.....</b>	101
4.2.1 Evaluación.....	101
4.2.2 Duración del curso .....	101
4.2.3 Cronograma.....	103
4.2.4 Costos del curso.....	104
4.2.5 Certificación.....	105
<b>CONCLUSIONES.....</b>	106
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	108
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	109
<b>ANEXOS N° 1.....</b>	108
<b>ANEXOS N° 2.....</b>	136
<b>ANEXOS N° 3.....</b>	149
<b>ANEXOS N° 4.....</b>	152
<b>ANEXOS N° 5.....</b>	153

## **RESUMEN**

La presente investigación realizada en base al cuestionario titulado: Diagnóstico de las necesidades de la formación de los docentes de Bachillerato proporcionado por la Universidad Técnica Particular de Loja y aplicado a los docentes del bachillerato del Colegio Técnico Industrial Víctor León Vivar en la parroquia de Cochapata , Cantón Nabón provincia del Azuay se ha obtenido través de la tabulación de los resultados obtenidos diagnosticar y evaluar las necesidades de capacitación que tienen los docentes del bachillerato, la falta de apoyo de las autoridades para la puesta en marcha de programas de formación docente. Además se ha logrado fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación de los docentes del bachillerato del Colegio Víctor León Vivar, y finalmente diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución titulado: El liderazgo ético: una necesidad imperiosa en los docentes del bachillerato del Colegio Técnico Industrial Víctor León Vivar de la parroquia de Cochapata. Cuyo propósito es incentivar la formación continua y optimizar el liderazgo institucional como la base para perfeccionar la calidad de la educación.

**PALABRAS CLAVE:** Investigación, diagnóstico, formación, curso.

## **ABSTRACT**

This research based on questionnaire entitled: Diagnosing the needs of the teacher training provided by the High School Technical University of Loja and applied to high school teachers of the Industrial Technical College Victor Leon Vivar in the parish of Cochapata, Canton province of Azuay Nabón was obtained by tabulating the results obtained diagnose and assess training needs with high school teachers, lack of support from the authorities for the implementation of teacher education programs. It has also been achieved substantiate theoretically related to the training needs of teachers in the school of the College Victor Leon Vivar, and finally design a training course for high school teachers of the institution entitled ethical leadership: an imperative in teachers of Industrial Technical College Bachelor of Leon Victor Vivar Cochapata parish. Whose purpose was to encourage lifelong learning and optimize institutional leadership as the basis for improving the quality of education.

**KEYWORDS:** Research, diagnosis, training, course.

## INTRODUCCIÓN

La Educación Ecuatoriana del siglo XXI, nutrida de vertiginosos cambios constitutivos, demandas sociales, culturales y tecnológicas vividas, hoy se replantea sus propósitos educativos para dar respuesta a los nuevos desafíos del milenio, ODM (2000), el gobierno ecuatoriano, a través del Plan Decenal de Educación (2006 – 2015) propone garantizar la calidad de la educación nacional basado en la equidad, visión intercultural e inclusiva, desde un enfoque de derechos y deberes para fortalecer la formación ciudadana y la unidad en la diversidad de la sociedad ecuatoriana.

En este marco la Constitución de la República del Ecuador (2008), en su sección quinta de la educación manifiesta en el Art. 26 que la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituyéndose así en un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el Buen Vivir, así como es corresponsabilidad de las personas, las familias y la sociedad participar activamente en el proceso educativo.

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) busca potenciar la educación del país, por medio de acciones estrategias para coordinar y articular programas de desarrollo profesional, como un proceso permanente e integral necesario para la calidad de la educación. Sin embargo Ecuador todavía exhibe un panorama bastante desalentador en materia de educación: políticas transitorias, escuelas unidocentes, inestabilidad del personal docente, malas y escasas remuneraciones y cursos de formación docente que no se adaptan a las necesidades reales de los docentes, surgen entonces los siguientes interrogantes: ¿están los docentes, realmente preparados para afrontar los nuevos retos que nos propone el Sistema Educativo actual? ¿Cuáles son los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los profesionales de la educación para asegurar que los estudiantes alcancen los aprendizajes deseados?

Por esta razón, el presente estudio investigativo titulado: Necesidades de la formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Industrial Víctor León Vivar de la parroquia de Cochapata de la provincia de Azuay, ciudad de Cuenca durante el periodo

2012-2013 constituye un diagnóstico que expone las reales necesidades de formativas que tienen los docentes de esta institución, además de presentar los obstáculos que tiene que enfrentar el docente cuando trata de capacitarse, se invita a revisar la propuesta formativa que se anexó al final de la tesis que da solución al problema detectado durante este periodo.

A continuación se muestra como está estructurada la tesis: Capítulo I expone el marco teórico, el Capítulo II la metodología empleada durante el diagnóstico, en el Capítulo III explica e interpreta los resultados del diagnóstico, análisis y discusión de los resultados y finalmente en el Capítulo IV se propone el curso de formación docente en base a los resultados obtenidos.

A destacar que partir de este trabajo investigativo en primer lugar se logró: fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato del Colegio Víctor León Vivar, además de lograr un diagnóstico de las necesidades, interés y temáticas de formación y por ultimo diseñar un curso de formación para los docentes de bachillerato de la institución. Los métodos de investigación que se aplicaron son el hermenéutico, el estadístico, el descriptivo, el analítico y sintético, deductivo; todos posibilitaron la explicación y el análisis de las necesidades formativas de los docentes investigados desde sus distintos ámbitos y el método hermenéutico que permite la investigación e interpretación de conceptos que dan sustento al marco teórico, lo que facilita el análisis.

Finalmente, el país ha transformado sus estructuras ya caducas y tiene mucha expectativa sobre el impacto de los proyectos en materia educativa. El proyecto de formación docente nos implica y nos impele a dar respuestas a las exigencias y demandas de un mundo laboral cada vez más exigente, y de una sociedad cambiante. Es un imperativo formarnos de manera continua no solamente en el aspecto académico sino en fuentes de perfeccionamiento humano desde lo material hasta lo espiritual de una educación inclusiva de respeto a los derechos humanos.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

Actualmente, los cambios progresivos que se están originando han transformado radicalmente la Educación Ecuatoriana, basados en un marco legal, que los legitima y los impulsa. Dicho marco está sustentado, en primer lugar, por la Constitución de la República del Ecuador (2008), Ley Orgánica de Educación Intercultural (2011) y su Reglamento (2012). Estos documentos han cambiado radicalmente la antigua estructura del Sistema Educativo Ecuatoriano, aportando una mejora sustancial en el servicio educativo que se ofrece actualmente en nuestro país.

### **1.1 Necesidades de formación.**

El primer tema de investigación es la necesidad de formación cabe mencionar que ésta una línea de investigación que en la actualidad está teniendo un gran auge porque constituyen un tema trascendental en el desarrollo profesional que da lugar mejora continua de los niveles de rendimiento laboral en las instituciones educativas de nuestro país. A continuación, García, Rubio y Lilo (2003), definen a la formación como: “un proceso sistemático de adquisición de actitudes, conceptos y conocimientos, funciones o destrezas, que dan lugar a una mejora continua de los niveles de rendimiento laboral”. (p.3) Resumiendo, la detección de necesidades de formación está, normalmente, orientada a la eficiencia.

**Necesidad Formativa = desempeño deseado – desempeño presente o actual.**

Fuentes (2008), señala lo siguiente respecto a las necesidades de formación:

Un proceso social y cultural que responde al desarrollo de la capacidad transformadora que se manifiesta en la interacción entre los sujetos de una sociedad, fundamentada en potenciar y desarrollar su comportamiento en el saber, hacer y ser. Este proceso facilita que cada sujeto interiorice el contenido socio cultura en contraposición al propio desarrollo humano, ya sea en lo individual o colectivo, en el sujeto o su pensamiento, a través de apropiación de la cultura. (p.3)

Por lo consiguiente, carencia de conocimientos, destrezas y actitudes que surge al comparar las que debería tener el docente para alcanzar la mejora de la calidad del servicio educativo en el país, frente a lo que se refleja en la realidad educativa. Ahora bien, Salanova y Grau, (1999) manifiestan:

La importante y constante evolución tecnológica exige plantear estrategias de formación que preparen a las personas para la adquisición de nuevas competencias a lo largo de la vida en este terreno. La formación, desde esta perspectiva, además de proporcionar conocimientos particulares, debe facilitar el desarrollo de habilidades transferibles y de aprendizaje continuo. (p.30)

Para concluir, las metas trazadas por el Gobierno Nacional nos exigen cambios y transformaciones estructurales desde la esencia de las necesidades, concepciones, acciones y propuestas educativas encaminadas a eliminar los desfases o diferencias de conocimientos, destrezas y actitudes que surge al comparar las que debería tener el docente del bachillerato para alcanzar un proceso de enseñanza aprendizaje significativo en el país. En el colegio Técnico Industrial Víctor León Vivar la detección de las necesidades de formación docente, servirá de punto de partida para suscitar un proceso de reflexión en torno a la formación de los docentes del bachillerato del país.

### **1.1.1 Concepto.**

Muchos autores y textos han definido el término necesidad de diferente manera, por ejemplo, el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española DRAE (2013), expone que: “**necesidad** proviene (Del lat. *necessitas*, -*ātis*). Por motivos de afinidad se toma el significado número 2. f. Aquello a lo cual es imposible sustraerse, faltar o resistir”. (p. 482)

Por lo consiguiente, reforzando este concepto Navio (2011) expone que:

La necesidad es una discrepancia o un desfase entre ‘lo que es’, lo actual o el estado actual de las cosas en un determinado contexto o para determinado grupo, y ‘lo que debería ser’ o el futuro, o el estado deseado de las cosas de un determinado contexto o para un determinado grupo de ‘personas. (p.77)

Así mismo, otro autor que habla sobre este término es García (2006) quien manifiesta: “la necesidad es la distancia que existe entre un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que posee una persona y aquellas que le son requeridas para el desempeño del trabajo, la promoción profesional y propio desarrollo profesional”. (p.31)

En definitiva, es polisémico el concepto de necesidad, usualmente se ha definido a la necesidad como la diferencia o discrepancia entre dos estados: el estado actual de una situación o tema que se está analizando (lo que es) y el estado deseable de aquel tema o situación (lo que debería ser). En el Colegio Técnico Industrial Víctor León Vivar de Cochapata, la noción de las necesidades de formación docente está estrechamente vinculada con la carencia de un desarrollo personal y profesional eficaz que se supone debería poseer actualmente el docente.

### **1.1.2 Tipos de necesidades.**

En el campo de las necesidades de formación existen distintos enfoques y autores que recogen las diversas perspectivas sobre los tipos de necesidades. A continuación se hacen una breve clasificación de tres tipos de necesidades.

Primeramente, tenemos a Bradshaw (1972), quien clasifica a las necesidades por su función de las expectativas de juicios de valor:

**Necesidades formativas.** Basadas en el establecimiento, por parte del experto o grupo de expertos, de unos niveles teóricamente deseables de satisfacción de cada necesidad. A menudo se clasifican con las necesidades del sistema, o con exigencias normativas.

**Necesidades expresadas o coincidentes.** Con lo manifestado se identifican en gran parte con las demandas.

**Necesidades percibidas o experimentadas.** Basadas en la percepción de cada persona o grupo de personas sobre una determinada carencia. Resultan, por lo tanto, una apreciación subjetiva, condicionada por factores ideológicos y psicológicos particulares.

**Necesidades comparativas**, resultan de la comparación entre diferentes situaciones o grupos. (p. 87)

Asimismo, Rodríguez (2006) clasifica a las necesidades de la siguiente manera:

**Necesidades de formación reactivas.** Responderían a necesidades formativas actuales y reales vendrían dadas por la observación déficit observable.

**Necesidades de formación proactivas.** Estas necesidades de formación harían referencia aquellos vacíos formativos que, en el caso de cubrirse, capacitarían a las personas ante la innovación en determinadas situaciones. Estas necesidades deberían ser detectadas para evitar futuros problemas de organización. (p. 26)

Finalmente, no lejano a las clasificaciones anteriores D'Hainaut (1979) establece cinco dimensiones para la clasificación de las necesidades formativas:

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

**Necesidades particulares frente a necesidades colectivas.** Las necesidades particulares aluden a los individuos, mientras que las colectivas se refieren a grupos. En ciertos momentos, esta dimensión puede confundirse con la anterior, si se interpretan a las colectividades como sistemas sociales.

**Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes.** Una carencia formativa puede ser perfectamente conocida por la persona afectada o, por el contrario, ésta puede no tener conciencia de su estado precario en relación con la exigencia en cuestión.

**Necesidades actuales frente a necesidades potenciales.** La vigencia de una determinada necesidad puede no ser presente y estar en función de un cambio futuro, más o menos previsible, de las condiciones contextuales. Pueden existir, por tanto, necesidades cuya existencia se espera para una situación o un momento distintos de los actuales.

**Necesidades según el sector en que se manifiestan.** D'Hainaut (1979) establece seis contextos vitales en los que se desenvuelven las personas: privado o familiar, social,

político, cultural, profesional y de ocio. En cualquiera de ellos puede surgir una necesidad. (p.11)

En definitiva, se dice que las necesidades de las personas son muchas y que es importante priorizarlas para atenderlas aquellas que son cruciales. Dentro de una organización, empresa o institución educativa, es importante conocer el origen de las motivaciones o aspiraciones del personal. Una oportuna detección y análisis de necesidades logra un máximo aprovechamiento del potencial intelectual del talento humano.

### **1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.**

La evaluación de necesidades formativas es la primera fase de los procesos de intervención socioeducativa, se puede definirla como el proceso de recogida y análisis de información, cuyo resultado es la identificación de carencias en diferentes organizaciones o grupos de personas, por otra parte es la acción social encaminada a transformar las condiciones en que viven y se desarrollan las personas y los grupos sociales puede ser más eficaz si los planificadores de dichas acciones conocen previamente las carencias objetivas de las personas o de las organizaciones, las necesidades sentidas como tales por los destinatarios de la intervención o bien sus deseos y expectativas en relación con una situación.

Para iniciar, la evaluación de necesidades formativas constituye el punto de partida para la implementación del diseño, el desarrollo, la evaluación de programas, planes o actividades de formación y de cambio educativo. Primeramente, Barbazette, (2006) expone:

La evaluación de las necesidades es el proceso de recopilación de información sobre la necesidad de la organización expresa o implícita puede ser un deseo de mejorar el rendimiento actual o para corregir una deficiencia. Una deficiencia es una actuación que no cumple con el estándar actual. Esto significa que hay una manera prescrita o mejor de hacer una tarea y que la varianza de la misma es la creación de un problema. (p.5)

López (2005) cita a Kaufman (1994) que sugiere que pueden distinguirse tres niveles de evaluación de necesidades en toda organización:

**Nivel mega:** Cuando las deficiencias identificadas se refieren a cuestiones relacionadas con la misión y los objetivos estratégicos de la organización, cambios en su entorno y con la modificación de los parámetros sociales de la organización.

**Nivel macro.** Cuando las necesidades se evalúan al nivel de los resultados de la organización.

**Nivel micro.** Cuando las deficiencias detectadas correspondientes a pequeños grupos de personas. (p. 80)

García (2006) cita a Gairín (1995) manifiesta que el proceso de evaluación de necesidades de formación puede ser aplicable a diversos contextos y circunstancias en primer lugar la delimitación conceptual, derivada de planteamientos “necesidades” y de la “evaluación” de necesidades. Luego delimitación del objeto y el sujeto de la evaluación; esto es, para qué se hace. Continúa con el establecimiento del modelo de detección, que supone definir, el modelo general, en el que se enmarca la evaluación específico que se evaluará. Aplicar un modelo, que implica por un lado, construir una instrumentalización para la recogida de la información. Realizar el informe, sintetizar la información obtenida, contrastando, dicha información, seleccionando prioridades, para posteriormente elaborar conclusiones y definir propuestas. Finalmente configurar nuevas realidades y actuar, como mecanismos para producir información. (p.30)

Para concluir, este apartado diremos que el objetivo fundamental de una evaluación de necesidades es poner límite a las áreas en las que se manifiesta un déficit o donde no se hayan alcanzado las metas deseadas. El resultado de toda evaluación de necesidades formativas es utilizado en la planificación o búsqueda de una solución para lograr la mejora de la situación deficitaria. En definitiva, al Ministerio de Educación le interesa saber, cuáles son las área que constituyen una falencia en la formación docente, en base a ello podrá emprender la planificación del plan de capacitación. Igualmente, dentro Colegio Técnico Industrial Víctor León Vivar, la investigación constituye un aporte valioso para emprender un plan y programa de mejora eficaz, mediante la realización de una evaluación de necesidades.

#### **1.1.4 Necesidades formativas del docente.**

Los docentes como cualquier otro profesional, adquiere el compromiso innegable de seguir capacitándose, formándose y actualizándose a diario para hacer frente a muchas demandas que exige el Ministerio de Educación Ecuatoriano, con miras a eliminar el letargo de necesidades de formación, como se expuso anteriormente, las necesidades formativas de los docentes hacen referencia a la carencia de formación en destrezas, conocimientos y actitudes que deberían poseer para desempeñar su trabajo con la mayor eficacia y calidad.

Respecto a esto, Barraza y Gutiérrez (2005) afirman que: “La formación docente es un proceso mediante el cual el profesional de la docencia se pone en condiciones para ejercer su profesión, siendo estas condiciones, los conocimientos y las habilidades requeridas para el proceso de enseñanza- aprendizaje”. (p.9)

Por otra parte, Cardona (como se citó en Bredeson 2002) manifiesta que: “la formación docente son los aprendizajes que promueven en los educadores capacidades creativas y reflexivas que permiten mejorar la práctica” (p. 271)

Finalmente, García (1998) manifiesta que el profesorado necesita recibir formación adecuada para hacer frente a los nuevos retos profesionales, concretamente en tres grandes campos: Formación científica rigurosa ante temas relacionados con la especialidad y sobretodo aspectos básicos de la Reforma, formación permanente en técnicas y estrategias didácticas aplicadas a la enseñanza, llevada en los centros de profesores y recursos de trabajo y discusión, talleres, exposiciones de las experiencias e innovaciones en investigaciones aplicadas y formación en nuevos roles docentes relacionados con las tareas específicas de la orientación, tutoría, la gestión, la dirección y la investigación evaluativa. (p.212)

Tomando como base las palabras de Chavarria (2004) la formación docente implica integración y equilibrio entre su saber, su hacer y su ser; es decir entre su preparación científico-académica, su habilidad didáctica y su formación ética. Por ello es importantísimo autoridades institucionales trabajen arduamente en programa de formación continua en beneficio de toda la comunidad educativa. Esto conlleva a que el docente se someta a una serie de replanteamientos de su tarea educativa y, al mismo tiempo, deba asumir nuevas responsabilidades debido a los cambios, no sólo en el Bachillerato sino en cualquier nivel, dentro del Sistema Educativo Nacional.

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

A continuación, se explican los modelos de análisis de necesidades que se toma como base en este trabajo de investigación. Considerándolo como la segunda fase, para el desarrollo del proyecto de formación que tiene por objetivo detectar las necesidades de formación de los docentes del bachillerato en el Colegio Víctor León Vivar.

Gairín (1995) cita a Campanero (1991) quien realizar una recopilación de modelos de análisis de necesidades, aunque en este caso desde la perspectiva de servicios sociales:

#### **a) Modelo de A. Rossett.**

Partiendo de la información que se busca, se trata de llegar a los rendimientos satisfactorios y deseados. Tiene cuatro elementos fundamentales: Situaciones desencadenantes que respondan a preguntas como: ¿De dónde partimos?, ¿hacia dónde vamos? Tipo e información que se busca, sea la optimista, la real, los sentimientos, las causas o las soluciones. Fuentes de información y herramientas para la obtención de datos.

#### **b) Modelo de F.M.Cox.**

Cox (1987) aplica el análisis de necesidades a la problemática comunitaria, cuyos aspectos fundamentales sería: La Institución, el profesional contratado para intervenir en el problema, los problemas como se plantean, contexto social dónde se sitúa el problema, características de las personas a quienes afecta el problema, formulación y priorización de metas, estrategias a utilizar, tácticas a para conseguir el éxito de las estrategias Evaluación, moodificación, finalización o trasferencia de la acción (p.108).

Kaufman (2004) citado por Sergio Escamilla (2006) agrupa los diferentes modelos de evaluación de necesidades en tres tipos: el punto de partida para la determinación de las metas y objetivos, así como de los procedimientos utilizados en los procesos. El mencionado autor clasifica en dos modelos: Inductivo y clásico.

**Modelo inductivo.** Parte de la información que se obtiene de los involucrados y sus expectativas. Dicha información es clasificada y luego comparada con las metas esperadas, para identificar la discrepancia y a partir de esto, se ha de diseñar el proyecto de formación que posibilite su eliminación.

**Modelo clásico.** Parte de las declaraciones de metas institucionales generales, que constituyen el sustento para la elaboración del programa formativo.

### **c) Modelo Deductivo**

Con respecto a este modelo Kaufman (2004) establece la siguiente clasificación: El Modelo inductivo: Considera la información que proviene de las expectativas de los participantes. La información clasificada es comparada con las metas deseadas o esperadas. Es aquí donde se determina la discrepancia y a partir de ella, se diseña el proyecto de formación que se orienta a la eliminación del problema y el Modelo clásico: Se basa en las declaraciones de las metas de la organización generales, que constituyen el fundamento para la estructuración del programa de formación.

Este modelo se señala varias fases: Identificación y documentación de las necesidades. Selección y priorización de las necesidades para entrar en acción. Especificación de los resultados que deben lograrse para cada necesidad escogida. Establecimiento de los requisitos para satisfacer cada necesidad, incluyendo las especificaciones para su eliminación. Una secuencia de resultados deseables que satisfagan las necesidades que han sido identificadas. Determinación de alternativas de estrategias e instrumentos para cumplir con los requisitos precisos para cada necesidad, incluyendo la lista de ventajas y desventajas de cada conjunto de estrategias e instrumentos. (p. 252)

### **d) Modelo D`Hainaut**

Manuel Reyes Santana cita el modelo D`Hainaut (1979), quien señala cinco dimensiones dentro de su sistema de clasificación de necesidades formativas:

**Necesidades de las personas frente a necesidades de los sistemas.** Se refiere a las de carácter individual y a las de un sistema normativo. Necesidades particulares frente a necesidades colectivas: Las primeras se refieren a cada una de las personas y las segundas a un grupo de ellas.

**Necesidades conscientes frente a necesidades inconscientes.** Una persona puede tener conciencia de su carencia, en cambio otra, no.

**Necesidades actuales frente a necesidades potenciales.** Una necesidad no necesariamente debe responder a su vigencia en el momento sino responder a un cambio futuro.

**Necesidades según el sector en el que se manifiesta.** Se refieren a seis espacios en los que las personas se desenvuelven: familiar, social, político, cultural, profesional y de ocio; en estos ambientes, puede surgir la necesidad.

La mayoría de los métodos mencionados, anteriormente, se encaminan a evaluar las necesidades educativas y la formación, por lo tanto, podrían ser utilizados para fines investigativo, pero al tratarse de la investigación realizada a los docentes de bachillerato, tomar el modelo de Allison Roset, sería lo adecuado por que gira en torno al análisis de las necesidades de formación, por otra parte es de tipo inductivo, es decir, parte de las necesidades sentidas o expresadas por las personas, por lo tanto es importante que para la detección de las necesidades de desarrollo del personal de los docentes se vaya de lo específico a lo general. Los otros modelos mencionados muestran además de la detección, la manera de aplicar un proyecto después de un análisis o hasta la forma de evaluarlo.

## **1.2 Análisis de la persona.**

Toda acción del docente debería incluir una transformación profunda y trascendental a lo largo de su vida profesional. La educación de cara a los tiempos modernos se fundamenta en el ideal de perfeccionamiento tanto del hombre como de la sociedad, así pues el análisis de la persona se basa en determinar quién debe o necesita formarse. Al abordar este tema se debe definir claramente el término, es por ello que López (2005) manifiesta que:

El análisis de necesidades formativas de la persona es identificar cuáles son los conocimientos, las habilidades, las actitudes y valores que deben poseer los miembros de una organización a fin de alcanzar los objetivos operativos previstos, introducir nuevos proyectos y promover su desarrollo profesional. El objetivo fundamental del análisis de necesidades es buscar aquellos factores que pueden considerarse inductores de formación. (p.10)

Así mismo, Salanova y Grau (1999) expone que:

El análisis apropiado de necesidades ayuda a desarrollar objetivos, instrucciones y criterios de formación y se considera como el primer paso al desarrollo sistemático de un programa de formación. Además de este análisis proporciona las bases en las que se debe apoyar el resto de actividades de formación. Así pues, parece obvio que un uso adecuado de los recursos de formación requiere de un cuidado para determinar donde se necesitan cambios y si las formaciones pueden cumplir con las exigencias que en un momento da se plantea una organización. (p.336)

Es un proceso mediante el cual se detecta y especifican las necesidades de formación tanto a nivel individual como organizado. Ello supone la utilización de técnicas que permiten separar las voluntades de las necesidades reales y después clasificar cuales de las necesidades formativas. Este proceso constituye la primera fase de los procesos de gestión y la planeación de formación y está formado por subproceso: Detección de necesidades e identificación de necesidades. (p.266)

En conclusión, el análisis de las necesidades de la persona es la fase más notable en el proceso de planificación pues ayuda a desarrollar objetivos, instrucciones, criterios de formación, implementación y la evaluación de cualquier proyecto o programa que se emprenda en una organización, pues estas identifican, documentan y justifican discrepancias en resultados y seleccionan aquellos más importantes para dedicarlas mayor atención en miras al desarrollo y consecución de un eficaz curso de formación.

### **1.2.1 Formación profesional.**

En la Conferencia Mundial sobre la Ciencia para el siglo XXI, auspiciado por la UNESCO y el Consejo Internacional para la Ciencia, se declara: “para que un país esté en condiciones de atender a las necesidades de la población, la enseñanza de las ciencias y la tecnología es un imperativo estratégico”. (p.171). Entendemos, entonces, que la formación profesional son las posibilidades de mejora en el ejercicio de la tarea educativa, tomando en cuenta dos dimensiones:

**Desarrollo personal.** Conlleva el modo de ser y de mostrarse, hábitos intelectuales y prácticos, capacidad para relacionarse como los miembros de la comunidad educativa y su capacidad de trabajar activamente para la formación de los estudiantes.

**El desarrollo profesional.** Hace referencia al modo de hacer o la capacidad técnica (racionalidad, competencia profesional) para realizar tareas propias de la acción directiva: gestión pedagógica, gestión administrativa y social. También incluye la valoración que hace de su capacidad de aprender y hacer que otros aprendan, para generar cambios y mejoramientos, nuevos conocimientos e innovaciones; transmitir y sistematizar experiencias y aprendizajes. (p.13)

Casanova (2003) cita una definición general e internacionalmente aceptada de la Conferencia Internacional del Trabajo (1975):

La formación profesional es una actividad cuyo objetivo es descubrir y desarrollar las aptitudes humanas para una vida activa, productiva y satisfactoria. En función de ello, quienes participan en la actividad de formación profesional deberían poder comprender individual o colectivamente en cuanto a lo concerniente a las condiciones de trabajo y medio social, e influir en ellos. (p.10)

Chiavenato (2007) sobre el desarrollo profesional dice:

Es la educación profesional que perfecciona a la persona a ejercer una especialidad dentro de la profesión. La educación profesional busca ampliar, el desarrollo y perfeccionar a la persona para su crecimiento profesional en determinada especialidad dentro de la organización o para que se vuelva más eficiente y productiva en su puesto. (p.385)

Las transformaciones constantes dentro del ámbito cultural, tecnológico y económico consideran a la formación profesional, una herramienta para el mejoramiento de las condiciones de vida. La formación permanente promueve el desarrollo profesional y personal, orientado a la realización más eficaz de sus labores. La formación docente ha tenido un proceso de evolución en América Latina y en Ecuador, muestra un movimiento constante hacia la profesionalización del cuerpo docente.

### **1.2.2 Formación inicial.**

La formación inicial tiene una trascendencia única, porque genera las bases para la intervención estratégica, en las dimensiones económicas, políticas, socio-culturales y pedagógicas que acompañaran al docente en sus primeros pasos, en relación a esto Tardif (2004) menciona que la formación inicial pretende :

“Habituar a los futuros profesores a la práctica profesional de los docentes y hacer de ellos prácticos y reflexivos. En concreto esto significa en principio, que los programas de formación de los profesores deben organizarse en función de un nuevo centro de gravedad: la formación cultural (o general) y la formación científica (o disciplinaria), a través, disciplinas contribuyentes (psicología del aprendizaje, sociología de la educación etc.) deben estar vinculados a la formación profesional”. (p. 213)

Así mismo, El Ministerio de Educación y Formación Profesional de España (2009) sostiene que:

“La formación inicial eficaz debería reunir al mismo tiempo dos características aparentemente contradictorias: debería ser resistente a la práctica y debería ser permanente ella. Debería ser resistente en el sentido de no desvanecerse ante todos los imperativos de la vida cotidiana en las instituciones educativas, de romper con los circuitos reproductivos. Debería ser permanente en el sentido de dotar a los tutores profesores esquemas conceptuales prácticos en el término de los cuales la vida cotidiana en las escuelas y colegios, y su propio desempeño, se hagan inteligibles” (p.133).

La formación inicial, sostiene Zabalza (2006) no puede pretender compactar toda la información en el escaso periodo de tres a cuatro años (...) es por ello que la formación se convierte en superficial e impide configurar un modelo de conocimiento en el que se integran adecuadamente teoría y práctica. (p.53)

Finalmente, en el Ecuador la formación inicial de docentes y otros profesionales educativos ha tenido dificultades, sin embargo la Constitución de la República procura resolver este problema y, en su disposición transitoria vigésima, sostiene que el Gobierno Nacional creará una institución educativa superior, dirigida por el Ministerio de Educación, “con el objetivo de fomentar el ejercicio de la docencia y de cargos directivos,

administrativos y de apoyo en el sistema nacional de educación”. Esta disposición constitucional se refleja en el Art. 76 de la LOEI, que le da nombre a esta institución educativa superior —Universidad Nacional de Educación— y especifica que su objetivo “es fomentar el ejercicio de la docencia, de cargos directivos y administrativos y de apoyo en el Sistema Nacional de Educación”, y que a ella se articularán académicamente los institutos superiores pedagógicos.

### **1.2.3 Formación profesional docente.**

La formación docente entendida como un proceso educativo que ayuda a potenciador del desarrollo profesional del profesorado en el ejercicio de la docencia que debe transcurrir a lo largo de la vida y que le posibilita un desempeño profesional competente, autónomo y comprometido. La formación profesional docente es un tema que generado largas polémicas respecto a este tema Chavarría (2004) dice:

La tarea en primer orden para el desarrollo de un país invertir mucho más de lo que ya se hace en la formación didáctica y humana de un profesor, en el cultivo de la vocación magisterial “maestros”, el lugar que les corresponde en la sociedad. (p.76)

La formación profesional según manifiestan los nuevos estudios Vaillant y Rossel, (2007):

Evidencian que la mejora de la situación de los docentes es uno de los principales desafíos enfrentados por las políticas educativas latinoamericanas. Muchos países se caracterizan por un entorno profesional que presenta dificultades a la hora de retener a los buenos maestros y profesores. Son escasos los estímulos para que la profesión docente sea la primera opción de carrera. (p.2)

Muñecas (1995) manifiesta que hay cuatro formas de aproximación al problema de la formación de los docentes:

Una tendencia se preocupa por la forma y la calidad de la educación que están recibiendo los docentes. Una segunda tendencia trata de encontrar respuesta para los roles y controles educativos del futuro en tanto la cuantía y la valía de los cambios sociales que experimenta el mundo. Una tercera tendencia señala que hay que estudiar el problema de la calidad de la educación siendo uno de sus componentes o variables la formación docente. La última examina las necesidades

y posibilidades del desarrollo socioeconómico desde las diversas fuentes de riqueza existentes, lo que influye en la formación de recursos humanos (pp.45 -46)

Finalmente, la formación profesional docente es una exigencia y una necesidad. Perfeccionarse es mucho más que ponerse al día en lo que a su asignatura y procedimiento didácticos se refiere, consistirá en irse conformando permanentemente como profesional que investiga que conecta la práctica con la teoría y que orienta eficientemente a otros para construir su propio aprendizaje en relación con el contenido de estudio como manifiesta Chavarría (2004), asimismo la Conferencia Internacional de la Educación (CIE) de la UNESCO, celebrada en Ginebra (1996) hace especial referencia al fortalecimiento del rol de los profesores en la sociedad actual. Partiendo del hecho de que las reformas educativas, pensadas y diseñadas para afrontar los desafíos del futuro, debe llegar a la institución educativa y a las aulas. En consecuencia el profesor desempeña un papel clave para llevar a buen término estas innovaciones en el marco escolar.

#### **1.2.4 Formación técnica.**

La formación técnica en el siglo XXI según la UNESCO (2001) dice la “enseñanza técnica y profesional” abarcar todos los aspectos del proceso educativo que, además de una enseñanza general, entrañan el estudio de tecnologías y ciencias afines y la adquisición de conocimientos prácticos, actitudes, comprensión y conocimientos teóricos referentes a las ocupaciones de diversos sectores de la vida económica y social. La enseñanza técnica y profesional se basa en las siguientes características:

Parte integrante de la educación general, un medio de acceso a sectores profesionales y de participación efectiva en el mundo del trabajo, un aspecto de la educación a lo largo de toda la vida y una preparación para ser un ciudadano responsable, un instrumento para promover un desarrollo sostenible y respetuoso del medio ambiente y un método para facilitar la reducción de la pobreza.

A continuación, se recogen los objetivos de la formación técnica:

- a) Contribuir a la consecución de las metas de la sociedad que son una mayor democratización y desarrollo social, cultural y económico, actualizando al mismo tiempo el potencial de todos los individuos, hombres y mujeres, para que

participen activamente en la definición y la realización de esos objetivos, independientemente de su religión, raza o edad;

b) Contribuir al conocimiento de los aspectos científicos y tecnológicos de la civilización contemporánea, de modo tal que hombres y mujeres puedan comprender su medio ambiente e influir en él, a la vez que asumen una visión crítica de las consecuencias sociales, políticas y ambientales del progreso científico y tecnológico;

c) Aportar a las personas los medios para contribuir, en sus actividades profesionales y en otras facetas de su vida, a un desarrollo sostenible y respetuoso del medio ambiente.

d) Dada la necesidad de establecer nuevas relaciones.

Respecto a la educación técnica la LOEI en el Art. 33.- Bachillerato Técnico menciona que: Los estudiantes que aprueben el primero o el segundo curso de Bachillerato Técnico pueden cambiar su opción de estudios e inscribirse en Bachillerato en Ciencias para el curso siguiente.

En conclusión, los desafíos a que debe hacer frente la enseñanza técnica y profesional en el siglo XXI requieren enfoques educativos, innovadores y flexibles, centrados en el educando, entre los que cabe citar un plan de estudios reorientado para tomar en cuenta nuevas asignaturas y temáticas como la tecnología, el medio ambiente, los idiomas y culturas extranjeras, el espíritu empresarial y las exigencias de un sector de los servicios en rápida expansión. El Colegio Víctor León Vivar, a pesar de tener la especialidad Técnica, lamentablemente, no se cumple con los estándares de calidad para su funcionamiento, lo que ha producido descontento en la comunidad educativa, y especialmente en los representantes de los estudiantes quienes han tenido que buscar nuevas especialidades fuera del Cantón Nabón para educar a sus hijos, provocando que haya pocos estudiantes en la institución educativa, actualmente.

### **1.2.5 Formación continúa.**

Durante las últimas décadas se están produciendo importantes cambios a nivel social, económico, político, cultural, tecnológico y legal en nuestro país, lo que ha dado como resultado una serie de transformaciones en el mundo laboral, es por ello que es indispensable que la formación continua de los docentes sea constante y consciente para hacer frente a los cambios que se han producido en el Sistema Nacional de Educación, así pues De Lella (1999) define a la formación docente como: “El proceso permanente de adquisición, estructuración y reestructuración de conductas (conocimientos, habilidades, valores) para el desempeño de una determinada función; en este caso, la docente”. (p.4)

El Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología Instituto Nacional de Formación Docente (2007) define a la formación docente como:

Un proceso continuo y de larga duración que no se agota durante la fase de la formación inicial. La profesión docente se encuentra permanentemente demandada por los cambios y avances que se operan en las diferentes esferas de la sociedad, la cultura, la política, las tecnologías, el conocimiento científico. El desarrollo profesional de los docentes constituye una estrategia fundamental tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica. (p.5)

Gorodokin (2005) menciona que: “formación es la capacidad para elaborar e instrumentar estrategias, a través de un componente crítico tendiendo puentes entre la teoría y la práctica, sirviendo la teoría para corregir, comprobar y transformar la práctica, en interrelación dialéctica”. (p.7)

La formación continua es un concepto englobador de la capacitación docente durante el cual ejercicio profesional, el mismo que responde a sus demandas y necesidades de formación, actualizar el conocimiento en sus diversas formas, así como el desarrollo de competencias personales y profesionales. De este modo, los conocimientos que aportan la docencia e investigación universitarias se pueden incorporar al bagaje de los trabajadores y profesionales, este proceso demanda práctica y teoría constante de los

profesionales de la educación, que promueve la autoformación, el proceso esencial por la potencialidad de generar los cambios y transformaciones en el contexto donde ejerce su profesión. El desempeño profesional implica una formación permanente que viene implícita en la práctica educativa, en cada espacio de reflexión, en donde existe un crecimiento y desarrollo personal.

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

Para comenzar, Chiavenato (2007) menciona que: “Uno de los factores fundamentales que incide en el proceso enseñanza-aprendizaje es la formación que tiene el docente. Hoy se percibe al maestro(a) no como un mero "ejecutor" de acciones totalmente programadas, sino como un actor creativo, comprometido y responsable”. (p. 385)

Así mismo Goldstein (1993) señala que:

Para conseguir que la formación sea beneficiosa debe responder a una serie de condiciones, es decir, debe formar parte de un proceso secuencial y lógico, cuyo primer y principal paso es responder a las necesidades reales de la empresa, donde se tengan en cuenta tanto el estado actual de la organización (coste de materiales, calidad del producto, utilización de equipos...) como proyectar lo que la organización necesitará para poder manejar las futuras tecnologías y los cambios requeridos en las características de los trabajadores. (p.3)

En congruencia, Manterola, (1995) expone:

Dentro de este panorama el papel del docente es vital, pues le corresponde ser uno de los más importantes actores sociales para enfrentar estos retos, por lo tanto, de su formación y permanente actualización dependerá el que el país pueda enfrentar el tercer milenio que ha traído consigo una revolución científico-tecnológica, la globalización del planeta, la conciencia del deterioro del ambiente y la urgencia de hacer sostenible el desarrollo socioeconómico. También ha traído “el descalabro de las teorías que hasta hace muy poco constituyeron la base explícita de las propuestas educativas por la presencia de nuevas alternativas que abren el camino a un nuevo quehacer educativo” (p. 2)

El docente deberá fomentar el entendimiento y respeto por las diferencias vinculadas a cultura, experiencia familiar, formas de inteligencia, abordajes del aprendizaje y habilidad de enseñar en una forma que conecta con los estudiantes. Además de preguntar con sensibilidad, escuchar cuidadosamente, observar reflexivamente el trabajo del estudiante, estructurar situaciones que permitan que los estudiantes se expresen. Algo esencial es la motivación de estudiantes, entender lo que los estudiantes individuales creen acerca de sí mismos, saber qué es lo que les preocupa y saber cómo alentarlos.

### **1.2.7 Tipos de formación que debe tener un profesional de la educación.**

El concepto de formación tiene que ver con la capacidad de formación, así como con la voluntad de perfeccionamiento. Es decir, el profesor, será el protagonista y, por lo tanto, responsable de su proceso formativo. Valorando sus procesos auto formativos, será mediante la inter formación cuando los profesores encuentren el camino adecuado para su perfeccionamiento profesional y también, personal (Marcelo, 1994)

La Conferencia Internacional de la Educación (CIE) de la UNESCO, llevada a cabo en Ginebra, (1996) deja sentada la necesidad del fortalecimiento del rol de los profesores en la sociedad actual. Profesionalización de la enseñanza, esta constituye la mejor estrategia que conduce a la mejora de los resultados y de las condiciones laborales docentes. El entrenamiento previo y durante su ejercicio docente para poder adaptarse a las nuevas situaciones de aprendizaje, en las que se debe potenciar el trabajo colaborativo, entre los docentes. Frente a las nuevas tecnologías, el docente debe incorporarlas como una ayuda eficaz para el proceso enseñanza aprendizaje y no percibirlos como una amenaza o como la fórmula mágica que arregla todos los problemas. La sociedad requiere que los actuales y futuros docentes lleven a las aulas la formación en valores, la ética, la tolerancia, la solidaridad, la participación, la creatividad. Los docentes seremos evaluados no solo en los niveles cognoscitivos sino también en las habilidades técnicas, en el desempeño docente.

El Art. 313 de la LOEI distingue dos tipos de formación permanente:

**La formación permanente de carácter complementario** se refiere a los procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua mejoramiento pedagógico y académico que provocan a los docentes de conocimiento y habilidades distintas de las aprendidas en su formación inicial.

**La formación permanente de carácter remedial** es obligatoria y se programa para ayudar a superar las limitaciones que tuviera el docente en el aspecto específico de su desempeño profesional. (p.45)

En síntesis, el verdadero perfil del profesor, lo constituye la unión de tres aspectos sustanciales: el ser, y el hacer en relación con el ser. La educación como tal es un proceso único de perfeccionamiento, por lo tanto el docente es el facilitador de conocimiento que enseña valores humanos. El Estado Ecuatoriano garantiza encontrar en cada una de los docentes este perfil, a través de los cursos de capacitación y los perfiles profesionales de cada uno de los docentes del bachillerato. Avanzar hacia el mejoramiento de la profesión docente sólo puede hacerse como parte de un cambio sistémico e integral que compromete a la institución escolar, así como al modelo de pensar y hacer política educativa.

### **1.2.8 Características de un buen docente.**

Es bien sabido que el docente es el actor clave de los cambios y transformaciones de las instituciones educativas, sus cualidades personales, su experiencia profesional y formación académica contribuyen eficazmente a lograr las metas y propósitos educativos. García (1998) expresa que las cualidades que el profesor debe poseer se agrupan en tres grandes grupos:

**Aspecto cognitivo**, lo que implica, de una parte, habilidad en el docente para responder a las interrogantes planteadas que formulan los estudiantes y, de otra, ser especialistas en los diferentes campos científicos ligados a su actividad profesional.

**Estrategias docentes adecuadas para el desarrollo de la enseñanza.** Lleva consigo una adecuada flexibilidad mental y la capacidad de resolver problemas de diversa índole en el marco escolar.

**Capacidad social afectiva, de relación y comunicación con las personas de su entorno:** compañeros, estudiantes, padres y autoridades. Para ello debe poseer una serie de cualidades personales como la seguridad en sí mismo, liderazgo empática, espíritu abierto, receptivo y flexibilidad de posturas. (p.212)

Solá (1998) recalca que las características del buen docente: jovial, alegre, optimista con un buen sentido del humor, sobretodo humano, amigable y comprensivo. Debe interesarse por sus alumnos y comprenderlos. Además de procurar hacer interesante su enseñanza. (p.74)

Chavarria (2004, pp.145-146) expone que las cualidades humanas de un buen profesor se convierten en sus mejores herramientas de trabajo, factores de éxito de su actividad magisterial. Entre ellas se pueden resaltar las siguientes: Estabilidad emocional, espíritu de servicio, ilusión magisterial, apertura del aprendizaje, seguridad en sí mismo y confianza en el alumnado.

En conclusión, un buen profesor se define por sus aptitudes, conocimientos y competencias, es decir reúne un conjunto de competencias y habilidades que se manifiestan en el proceso de enseñanza aprendizaje. Un buen docente es aquel que se comporta, sabe estar y sabe relacionarse, adecuadamente en el aula. Desde un punto de vista, los aspectos de clima laboral en el aula y las relaciones interpersonales, las competencias sociales y estratégicas, la interacción con los miembros de la comunidad educativa acorde con las necesidades de los educandos para lograr una educación con calidez y calidad como sostiene LOEI y su Reglamento.

### **1.2.9 Profesionalización de la enseñanza.**

Los cambios sociales y económicos experimentados por la sociedad se han insertado en el sistema educativo, redefiniendo el desempeño profesional y la adquisición de competencias básicas para potenciar la actividad pedagógica de docentes y alumnos promoviendo una visión centrada en la eficacia, la eficiencia y la calidad de la educación. Freidson (1999) “Una profesión es ante todo un tipo particular de trabajo especializado localizado dentro de un universo laboral mucho más amplio”. (p. 199)

Otro concepto que le añadiremos es de Bottery (1994) “Una ocupación no alcanzara la consideración de profesión si no desempeñara una función que sea percibida por la mayoría de la sociedad como decisiva para su funcionamiento”. (p. 117)

El docente está, actualmente, considerado como una pieza, clave y central, al momento de hablar de educación. Los sistemas educativos de calidad están determinados esencialmente por un buen profesorado que lleva a cabo eficientemente su labor educativa. El docente necesita del reconocimiento de la comunidad educativa, para

desarrollar bien su trabajo. Para lograr las metas, indicadores y niveles de logro de este siglo se ha puesto énfasis principal en la formación y capacitación de los docentes, pues esta mejora la calidad de los programas de formación docente en los diferentes niveles de formación pedagógica. En todos los niveles de formación debe capacitarse para que ello le sirva de base.

#### **1.2.10 Capacitación en los niveles formativos, como parte de un desarrollo educativo.**

El desarrollo profesional del docente aparece como uno de los objetivos prioritarios de la actual política educativa en todos los países de la región. Chiavenato (2007) dice que la capacitación incluir cuatro formas de cambio de la conducta, a saber:

**Transmisión de información:** es el contenido esencial de muchos programas de capacitación, es decir la información que se imparte entre los educandos en forma de un conjunto de conocimientos.

**Desarrollo de habilidades:** sobretodo, las habilidades, las destrezas y los conocimientos que están directamente relacionados con el desempeño del puesto presente o de posibles funciones futuras.

**Desarrollo o modificación de actitudes:** se busca generalmente la modificación de actitudes negativas de los trabajadores para convertirlas en otras más favorables, como aumentar, como aumentar la motivación o desarrollar la sensibilidad del personal de gerencia y de supervisión en cuanto a los sentimientos y las reacciones de las personas.

**Desarrollo de conceptos:** la capacitación puede estar dirigida a elevar la capacidad de abstracción y la concepción de ideas y filosofías, sea para facilitar la aplicación de conceptos en la práctica de la administración, sea para elevar el nivel de generalización para desarrollar gerentes que pueden pensar en términos y amplios. (pp. 386-387)

Muñecas (1995) expone que:

Hay cuatro formas de aproximación al problema de la formación de los docentes. Una tendencia se preocupa por la forma y la calidad de la educación que están recibiendo los docentes. Una segunda tendencia trata de encontrar respuesta para los roles y controles educativos del futuro en tanto la cuantía y la valía de los cambios sociales que experimenta el mundo. Una tercera tendencia señala que

hay que estudiar el problema de la calidad de la educación siendo uno de sus componentes o variables la formación docente. La última examina las necesidades y posibilidades del desarrollo socioeconómico desde las diversas fuentes de riqueza existentes, lo que influye en la formación de recursos humanos. (pp. 45-46)

El Sistema Educativo Nacional Ecuatoriano cuenta con tres niveles: Inicial, Básica y Bachillerato Art. 27 de la LOEI. El nivel inicial se divide en dos subniveles: Inicial 1. No es escolarizado (1-3 años). Inicial 2. Comprende a los niños de 3-5 años. El nivel de Educación Básica se divide en 4 subniveles: Preparatoria: Primer grado. Básica elemental: Segundo, tercero y cuarto grados. Básica media: Quinto, sexto y séptimo grados. Básica superior: Octavo, noveno y décimo grados y el Bachillerato.

Para finalizar, el reglamento a LOEI describe con mayor detalle en qué consistirá la oferta de formación permanente para los profesionales de la educación. El artículo 311 dice que “con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación”, el Ministerio de Educación debe certificar, diseñar y ejecutar “procesos de formación en ejercicio, atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a las que surgieren en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten su quehacer”. (p.49)

#### **1.2.11 Las tecnologías de la educación y la comunicación TIC en los procesos formativos.**

En la Cumbre mundial de la UNESCO se ha ratificado la trascendencia del rol que desempeña el docente en la tarea educativa, al él corresponde propiciar oportunidades de aprendizaje que facilite el uso de las TIC, tanto dentro de la comunicación como del aprendizaje. La UNESCO ha proporcionado los estándares tanto para los docentes como para los estudiantes. Pues considera que es fundamental que todos los docentes estén preparados para ofrecer esas oportunidades a sus estudiantes. Tanto los programas de desarrollo profesional para docentes en ejercicio, como los programas de formación inicial para futuros profesores deben comprender en todos los elementos de la capacitación, experiencias enriquecidas con TIC.

Los docentes en ejercicio deben ofrecer a sus estudiantes situaciones de aprendizaje apoyadas en las TIC. De la preparación de los docentes depende la contribución que

estas den al aprendizaje de los estudiantes. El uso de las TIC, actualmente, forman parte integral del catálogo de competencias profesionales básicas de un docente o un directivo, ya que la gestión es una de las aristas de la organización que se beneficia con su incorporación. (p. 1)

Escudero (1992) destaca los siguientes aspectos relacionados al uso de las nuevas tecnologías en entornos educativos:

El uso pedagógico de las nuevas tecnologías por parte de los profesores representa un pilar fundamental para promover y desarrollar las potencialidades que tienen los nuevos medios en orden a propiciar aprendizajes de más calidad. Los profesores son sujetos activos que tienen su propia forma de entender su práctica, y sus concepciones y habilidades profesionales conforman el tipo de uso que hacen de distintos programas y medios educativos y facilitar el uso de nuevos medios requiere crear condiciones adecuadas para la clarificación de las funciones, los propósitos y las contribuciones educativas.

Además el uso pedagógico de medios requiere cuidar con esmero las estrategias de formación del profesorado. Dichas estrategias han de incluir diversos tipos de formación propiamente tecnológica, que permita el dominio de los nuevos medios; específicamente educativa, que posibilite su integración en el curriculum; y un tipo de formación que capacite para llevar a cabo este tipo de innovación en el contexto escolar. Para hacer un buen uso pedagógico de los medios es necesario comprometerse con el desarrollo en situaciones naturales de enseñanza, crear apoyos pedagógicos durante la puesta en práctica, tener disponibilidad de materiales, un trabajo reflexivo y crítico por parte del profesorado y el establecimiento de ciertas condiciones y procesos institucionales que reconozcan y potencien el uso pedagógico continuado. (pp. 45-83)

Collins (1998) establece cinco usos diferentes de la tecnología informática dentro de las aulas, ya que puede utilizarse como:

- a) Herramientas para llevar a cabo diversas tareas; por ejemplo, utilizando procesadores de textos, hojas de cálculo, gráficos, lenguajes de programación y correo electrónico.
- b) Sistemas integrados de aprendizaje. Esto incluye un conjunto de ejercicios relativo al curriculum, que el alumno trabaja de forma individual, y un registro de sus

progresos, que sirve de fuente de información tanto para el profesor como para el alumno.

- c) Simuladores y juegos en los cuales los alumnos toman parte en actividades lúdicas, diseñadas con el objetivo de motivar y educar.
- d) Redes de comunicación donde alumnos y profesores interactúan, dentro de una comunidad extensa, a través de aplicaciones informáticas, como el correo electrónico, la World Wide Web, las bases de datos compartidas y los tableros de noticias.
- e) Entornos de aprendizaje interactivos que sirven de orientación al alumno, al tiempo que participa en distintas actividades de aprendizaje.

La presencia de las nuevas tecnologías en todos los ámbitos de nuestra sociedad hace inevitable su uso en entornos educativos y, por tanto, exige una profunda reflexión en busca de sus mejores potencialidades educativas y su adaptación a la actividad educativa cotidiana. La introducción del ordenador como proyecto de innovación en un centro educativo conlleva modificaciones en las diferentes estructuras, en la organización de los medios, en la formación del profesorado, en su colaboración en proyectos comunes, etc. Estos cambios suponen una serie de implicaciones que inciden también en el propio alumnado: nuevos medios, nuevas metodologías, nuevas relaciones con el profesorado.

### **1.3 Cursos de formación.**

La formación actualmente 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) menciona que:

Un curso de formación es un conjunto de actividades organizadas de tal forma que permitan alcanzar unos determinados objetivos de aprendizaje (adquisición de

nuevos conocimientos, desarrollo de habilidades o destrezas, cambio de actitudes) en un tiempo determinado. Es por tanto un proceso de aprendizaje que podemos organizar en sesiones de distinta duración. (p. 5)

Compartimos con Marcelo (1989) que:

La formación del profesorado ha de conducir a la adquisición, o al perfeccionamiento, en el caso de la formación permanente, y al enriquecimiento de la competencia profesional de los docentes que se implican en tareas de formación, incidiendo en los elementos básicos de su currículo formativo, que son conocimientos, destrezas y disposiciones. (p.31)

Además, formación y la capacitación está referida a todas aquellas acciones o hechos por parte de la administración educativa y comunidad docente para lograr satisfacer las necesidades y demandas de formación y aprendizaje que requiere el alumno. Se aplica a nuestro estudio al considerar la relación que hay entre calidad educativa y el desempeño de los directivos y docentes en la institución escolar. Referido a este tema la Constitución (2008) dispone en el **Art. 349** de la que el personal docente tiene derecho a un sistema de formación profesional continua que les permita actualizarse y mejorar académica y pedagógicamente dentro del aula para un aprendizaje significativo. Así mismo, la LOEI en su Art. 10, literal “a”, señala que los docentes del sector público tienen derecho a “acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación.

### **1.3.1 Definición e importancia de la capacitación docente.**

Una vez efectuado el diagnóstico es importante elegir y describir los medios de tratamiento para solucionar las necesidades señaladas o percibidas. Cualquier cambio educativo debería estar ligado a la mejora del talento humano de todos los niveles y a su formación, ya que quien debe llevar a cabo estos cambios, el ejecutor de los mismos, es el docente. No hay transformación educativa sin transformación en la formación del profesorado. Respecto a esto Chavarria (2004) menciona lo siguiente:

Sin duda, el maestro es la pieza angular en la calidad del servicio educativo. El ser “maestro”, en el sentido profundo y tradicional del término, significa mucho más

que ser docente. Se denomina “maestro” al que sabe y sabe enseñar a todos, al que tiene bajo su tutela vidas de jóvenes ávidas de aprender, al que forma; es decir educa aquellos que están bajo su tutela. (p.75)

Moreno, (2009) sobre la capacitación expone:

Hoy en día, es vital que los docentes se capaciten, que sus conocimientos satisfagan las necesidades de las nuevas generaciones. Por lo anterior, la psicología como la ciencia que estudia el comportamiento ve la capacitación como el medio por el cual el docente va a adquirir aprendizaje y nuevas habilidades que posteriormente con la práctica se convertirán en competencias que transmitirá a sus alumnos. (p.402)

García y Rodríguez (2005) exponen que:

La enseñanza realizada por un profesional tiene un gran valor y beneficio para la sociedad en general ya que es una tarea de gran cobertura; atiende a las personas que pasan varios años realizando la educación básica como los primeros pasos (inicial, primaria y secundaria) y otro menor porcentaje en la educación superior.(p.17)

En síntesis, la capacitación docente juega un papel de una gran importancia para los docentes, sumado al gran papel que tiene la educación para el progreso y desarrollo de la sociedad, es por eso que se exige que el docente se adapte a los cambios y que constantemente actualice sus conocimientos para estar capacitado y poder brindar una enseñanza actualizada y su desempeño sea óptimo y de calidad acorde a los avances tecnológicos con miras al futuro. El desarrollo personal de cualquier profesional pasa no sólo por sus potencialidades derivadas de sus estructuras cognitivas, sus experiencias pasadas y su repertorio de capacidades. La idea de la necesidad de perfeccionamiento para los docentes emerge en América Latina en los años sesenta. La concreción de esta necesidad se expresa en el surgimiento de los centros dedicados a esta actividad que se fundan en la mayoría de los países de la región, así como en la transformación de las estructuras de aquellos que ya existían.

### **1.3.2 Ventajas e inconvenientes.**

Impulsar un proyecto de capacitación tiene sus ventajas cuando este ha aplicado una serie de estrategias, desde la sensibilización, el involucramiento de los mismos participantes. Las dificultades surgen cuando no se ha socializado el proyecto de capacitación y resulta difícil vencer la resistencia al cambio. Al respecto destaca tres fuentes que pueden ser identificadas como fuentes: Los sentimientos de incertidumbre, la vulnerabilidad e inseguridad, las frágiles e insuficientes competencias y estrategias personales que manejan los profesores de la propia cultura de las instituciones educativas mínimo desarrollo de las competencias y estrategias que tiene los docentes.

Frente a esto es necesario que la formación docente responda a la seguridad y cobertura del profesorado dispuesto a cambiar la realidad educativa. Marcelo y Vaillant (2009) sostienen que: “la formación docente independientemente de su modalidad, debe ser objeto de planificación o diseño para garantizar que los procesos no se improvisen, y que estos van precisamente dirigidos para un mejor desarrollo profesional”. (p.124)

Gil Carrascosa, Furió y Martínez-Torregrosa (1991):

Consideran que la actividad docente, y los procesos mismos de la formación del profesorado deben plantearse con la intención de generar un conocimiento didáctico o saber integrador, el cual trascienda el análisis clínico o teórico para llegar a propuestas concretas y realizables que permitan transformación positiva de la actividad docente.(p.4)

Es necesario propiciar el trabajo en equipo e impulsar proyectos de innovación e investigación didáctica para impulsar cambios significativos el quehacer educativo. ¿Qué es lo que realmente debemos cambiar? Se suele pensar que si dejamos a un lado ciertas concepciones, creencias y presentamos cambiamos el rol del docente. El cambio que se pretende dar replantea la lo que significa ser realmente profesor, lo que hace y es ser docente seguro, coherente, autentico profesional.

### 1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos.

El crecimiento profesional del maestro se promueve por entre el tipo de organización de facultad que estimula a los maestros a ejercer mando exponiendo sus problemas, proyectando a buscar modos de soluciones, participando en las decisiones y aceptando la responsabilidad por el resultado. El diseño de un programa de capacitación está sujeto a una estructurada planificación estratégica considerando en primer lugar el objetivo general que es dar solución a las necesidades de los docentes del bachillerato así como mejorar la educación.

Chiavenato (2007/p. 397) expone que la detección de necesidades de capacitación debe proporcionar esta información para poder trazar un curso o programa de capacitación: ¿Qué se debe enseñar? ¿Quién debe aprender? ¿Cuándo se debe enseñar? ¿Dónde se debe enseñar? ¿Cómo se debe enseñar? ¿Quién lo debe enseñar?

Respecto a los procesos de formación Tedesco (2000) expone que:

Actualmente, los procesos de formación docente cuenta con una brecha muy grande entre la imagen ideal de la enseñanza y los problemas reales que debe resolver un educador en su trabajo. Los programas de formación inicial están alejadas de la realidad que enfrenta el educador y le dan más importancia a las modalidades académicas que a las practicas innovadora.

En nuestro país el Reglamento a la LOEI, capítulo VII menciona que:

Los programas de formación permanente es un conjunto de recursos relacionados entre sí que se orientan al logro de un aprendizaje integral y puede vincular acciones de acompañamiento posterior para la implementación de lo aprendido. Un curso de formación es una unidad de aprendizaje relacionado con un tema o tarea específica.

La capacitación docente constituye la mejor estrategia para enfrentar los cambios que se han operado en el sistema educativo nacional. El Programa del Ministerio de Educación del país ha desarrollado una serie de cursos con amplia cobertura en las tres regiones. Considero que es un primer paso que ha tenido repercusión positiva en el docente ecuatoriano, que busca permanentemente actualizar sus conocimientos y, sobre todo, conocer el nuevo modelo de gestión educativa.

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

Las profundas transformaciones del siglo XXI, señalan una sola vía para vivir, trabajar y aprender en un contexto más complejo, saturado de información y basado en el conocimiento: aprender permanentemente. Más todavía, cuando los docentes deben utilizar la tecnología digital con eficacia, para enseñar a los estudiantes a ser competentes, para desarrollar criterios de selección de la información, para analizar y dar soluciones a las situaciones inéditas que se presentan.

El último informe de Jacques Delors, de la Comisión Internacional de la Educación para el siglo XXI, define como una de las metas centrales para la educación del futuro, el aprender a aprender. El logro de este objetivo supone un cambio radical en las metodologías de enseñanza y en el rol del docente.

Chavarría (2004) expone que el perfeccionamiento profesional del profesor abarca dos vertientes el ser y el saber/hacer:

El perfeccionamiento del ser buscará una sólida formación axiológica, que permita conformar un proyecto de vida con claridad de objetivos y con normas de comportamiento ético para alcanzar, de modo que se dé la unidad de vida en el docente. Por su parte, el perfeccionamiento del saber/ hacer habrá de enfocarse a la actualización de saberes, el aprovechamiento de los recursos, a la capacitación didáctica y la integración óptima de la función que desempeñe el profesor en el marco de la institución educativa en la que labore. (p.128)

La UNESCO (1994) menciona que:

La formación profesional debe permitir a los maestros en especial a los maestros rurales llegar hacer no sólo técnicos en la enseñanza sino también personas que pueden tomar parte activa en la vida social conocer específicamente el medio en el que deben vivir informada sobre costumbres, necesidades y aspiraciones, deben ser agentes activos de una educación básica. (p.11)

Como señala Gutiérrez (2001:187) estos conocimientos son sin duda una posibilidad para el saber profesional de los profesores quienes en su compromiso con mejorar el sentido de la educación superior pueden incorporar al menos las siguientes dimensiones:

Conocimiento de la materia: es decir el conocimiento en profundidad de la disciplina que imparte. Conocimiento psico-pedagógico: es imprescindible que el conocimiento de la materia se complemente con la comprensión de los procesos genéricos de enseñanza-aprendizaje que acontecen en la escuela. Conocimiento curricular: la enseñanza de un contenido escolar concreto exige la integración de los dos tipos de conocimientos anteriores y conocimiento empírico: que es el saber hacer en la acción que encierra elementos del arte de desenvolverse en situaciones prácticas, que incorpora al tiempo elementos condicionantes de tal actuación que se desarrolla en un contexto particular.

En este sentido, el docente del bachillerato juega un papel trascendental en la colegio, como agente que trasmite habilidades, genera conocimientos y desarrolla actitudes para un cambio educativo y transformación educativa. Por lo anterior el docente deberá tener un carácter reflexivo y crítico de su saber, de cómo aprende, de qué aprende y para qué aprende, lo que permite establecer una relación entre teoría y práctica, favorecer la socialización y profesionalizar su labor docente. La capacitación didáctica y la integración óptima de la función que desempeñe el profesor serán parte de su profesionalización generador de cambio dentro de la comunidad educativa.

#### **1.4 Análisis de las necesidades de formación.**

Las necesidades de formación, consideradas como un problema que requieren una solución, incorporan aspectos contextuales, institucionales y personales. Para Bernard Honoré (1996) la formación es considerada como: “una actividad organizada institucionalmente con un fin específico o algo que posee en tanto resultado de la experiencia, exterioridad, es decir, un objeto de estudio”. (p.37)

Un análisis de necesidades puede ser definido según Paz Pérez (1994) como: “un proceso lógico en el que se va canalizando información durante la búsqueda de la solución”. (p. 22)

Agut (2000), citado por Escamilla (2006) plantea cinco modelos para el análisis de las necesidades formativas, entre los que se encuentra el referido al modelo análisis-organización-tareas-persona, que es el que se considera en el trabajo de investigación. Este incluye tres aspectos: Análisis organizacional, análisis de los conocimientos, habilidades y aptitudes y análisis de las personas.

En conclusión, la realización de una correcta detección de necesidades, nos brinda ventajas que es conveniente tener en cuenta por ejemplo: consigue el compromiso de los implicados en el proceso, involucra a todas las fuentes antes de ejecutar cualquier solución, ofrece información para realizar evaluaciones de las intervenciones socioeducativas, ahorra tiempo y esfuerzo en la fase de diseño y planificación de los programas de intervención, proporciona una información útil, organizada y sistemática, a todos los que intervienen en el proceso incluyendo a todos los que tienen que tomar decisiones incomunicadas a otros, por eso es importantísimo que en toda institución educativa se realice una efectivo análisis de las necesidades.

#### **1.4.1 Análisis organizacional.**

Originariamente, el análisis organizacional tal y como era conceptualizado por McGehee y Thayer (1961) se centraba en factores que proporcionaban información sobre dónde y cuándo podía utilizarse la formación. Este análisis se relacionaba con los “objetivos, recursos y asignación de tales recursos” de la organización. Se trata, por tanto, de evaluar cómo está funcionando la organización. (pp. 25-26)

Ramírez (1997) define al análisis organizacional como: “la situación interna de la Institución que tiene como objetivo final identificar sus fortalezas y debilidades frente a las oportunidades y amenazas que han sido identificadas en el análisis del contexto”. (p.23)

Schlemenson (2014) respecto al tema planteado dice:

Análisis organización es una disciplina teórica, metodológica basada en el conocimientos científico, que ofrece un modelo de abordaje para lograr los cambios que un sistema particular requiere. Esto se logra entiendo a la naturaleza específica en la entidad en cuestión, las personas que trabajan en ella y la necesidad de cumplir con valores que hacen la responsabilidad social de empresa, entre ellos el cuidado del medio ambiente. Todo se hace sustentable bajo el estudio en el largo plazo. (p.4)

Actualmente, el análisis de la organización está conformado por cinco etapas, las dos primeras relacionadas con la organización misma, las dos siguientes con el puesto de trabajo y la última con la persona. El apoyo institucional: hace referencia a la relación con la dirección y con los miembros de la organización. Además, con el equipo de

coordinación. Análisis organizacional: abarca el análisis de las metas de la organización, el clima de formación, los recursos y las limitaciones tanto internas como externas. Análisis de los requisitos: se centra en el análisis del puesto dentro de la organización. Implica a los directivos para la identificación de los problemas que afecten al proceso y con dicha información, elaborar el protocolo. Análisis del puesto: describe las actividades de la tarea y en base a esto, determina las necesidades de formación: conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes. Análisis de la persona: se enfoca en las necesidades de formación de la persona, se busca dar respuesta al tipo de necesidad y al programa que requiere.

### **1.4.3 La educación como realidad y proyección.**

Existen múltiples cambios que se han operado durante las últimas décadas, sin embargo todavía es frecuente encontrarse con estilos de padres y docentes que no responden a las necesidades actuales, patrones que se repiten de generación en generación relacionados con el que y el cómo de la educación. En el IX Plan de la Nación (1995), el Capítulo V, sobre Transformación de la Educación y el Conocimiento, plantea la necesidad de producir “cambios profundos” en la profesión docente, a nivel de la práctica pedagógica y social del profesor, tanto en el aula como en la comunidad. (pp. 189-190)

Por su parte Chavarria (2011) cita a Malcolm Adiseshiah, quien manifiesta:

Hoy se deja sentir la necesidad de un sistema de educación cuyo papel no se sea solamente ponernos en condiciones de comprender el pasado relativamente estable y un presente inestable, el papel que la escuela realiza antes, por medio de un tipo de aprendizaje. (p. 148)

La comisión Internacional de la UNESCO para el desarrollo futuro de la educación, es un aprendizaje que sea, a la vez anticipador y participativo. Para combatir ese letargo hoy los programas de las asignaturas se construyen profesores y alumnos, los ingresos y egresos a las universidades se han hecho más flexibles poniéndose en boga los troncos comunes. El protagonista del proceso de enseñanza aprendizaje son los estudiantes con el desarrollo de las competencias, habilidades y actitudes.

Nuestra Constitución del Ecuador (2008) refiriéndose a la Educación dice en su Art. 27:

La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar. (p. 28)

Metas que conducen a un verdadero compromiso social, institucional y personal, ya que los cambios comienzan en cada una de las personas involucradas en el campo educativo. Se aspira a través del plan decenal 2006-2015, la aplicación de los estándares de evaluación de los miembros de la comunidad educativa nacional, la creación de la Universidad para Docentes para mejorar la calidad del servicio educativo; se propicie el bienestar de los actores del proceso educativo, fundamentalmente, que el proyecto de formación docente, no solo para los docentes de Bachillerato, sino para todos quienes están insertos en la Educación, respondan a las reales necesidades de los involucrados, para que el resultado tenga el impacto esperado.

En consecuencia, sólo el compromiso personal y social que se asuma con sentido de pertenencia hará que, en un tiempo no muy lejano se estreche la brecha existente entre los que tienen oportunidad de formarse y los que están marginados de ella. Se quiere y se espera que construyamos desde nuestro sitio de trabajo por una sociedad más democrática, donde la educación realmente sea para todos, y que se tenga iguales oportunidades.

Así mismo el Art. 343.- El sistema nacional de educación tendrá como finalidad el desarrollo de capacidades y potencialidades individuales y colectivas de la población, que posibiliten el aprendizaje, y la generación y utilización de conocimientos, técnicas, saberes, artes y cultura. El sistema tendrá como centro al sujeto que aprende, y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente. El sistema nacional de educación integrará una visión intercultural acorde con la diversidad geográfica, cultural y lingüística del país, y el respeto a los derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades (p.160).

Se cuenta con el marco legal para potenciar una educación que no discrimina, que respete los derechos humanos y las diferencias culturales, que busca potenciar el

desarrollo integral de los estudiantes, a través de una formación del ser, del saber y del saber del hacer, para aprender a convivir. Esto para llevarlo al aula requiere de una formación permanente del docente, en quien se debe incidir en sus creencias, en sus paradigmas, que son los verdaderos obstáculos que impiden avanzar en el cambio. Además, se debe propender a la formación de redes de aprendizaje que permiten compartir experiencias, ya que hoy tiene sentido el aprendizaje con los otros. Hacia allá va la educación del Ecuador y los docentes debemos estar preparados para contribuir a la consecución de los grandes objetivos del Ecuador.

#### **1.4.4 Metas institucionales a corto, mediano y largo plazo.**

Hacia el Plan Decenal de Educación del Ecuador (2006-2015), considera metas a corto (1 año), mediano (hasta 5 años) y largo plazo (más de 5 años). Desarrolla a detalle 7 proyectos en los que consta (el tercero y séptimo) que se refiere al “Bachillerato de Calidad para la vida y el Trabajo” y “Revalorización de la Profesión Docente, desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida”. Siendo este proyecto el que está directamente relacionado con el tema de la Investigación, se considerará las metas establecidas para la consecución del objetivo que se plantea: “Estimular el ingreso a la carrera docente de las jóvenes generaciones y garantizar el acceso, promoción horizontal y vertical, a través de la formación inicial y el desarrollo profesional permanente, e impulsar un proceso ordenado de retiro y jubilación”.

**Son a corto plazo:** Hasta junio del 2007 se diseñará el sistema de desarrollo profesional. Hasta el 2007, se diseñará el sistema de remuneraciones en función de la formación, capacitación, especialización y desempeño docente. Hasta el 2007 se formulará el proyecto de reformas a la Ley de carrera docente.

**Son a mediano plazo:** Diseño y aprobación del sistema de formación docente hasta junio de 2007. Transformación de los Institutos Superiores Pedagógicos en la universidad Pedagógica Ecuatoriana hasta el 2008, dentro del marco legal correspondiente. . Implementación de la formación inicial docente en educación infantil y educación básica, a nivel de licenciatura, desde el año lectivo 2009-2010. Capacitación a los docentes de la universidad Pedagógica en las áreas definidas en el diseño curricular desde el año 2008. Hasta diciembre del 2007, se implementará el sistema de desarrollo profesional por créditos.

**Son a largo plazo:** Formación de los docentes de la universidad pedagógica a través de maestrías y diplomado de las áreas del currículo de formación docente, para elevar el nivel científico, tecnológico a partir del año 2008. Determinación de la oferta de formación de cuarto nivel en áreas pedagógicas a partir del año 2010. Aplicación del sistema de evaluación interna, externa y acreditación, de la universidad pedagógica anexa al Ministerio de Educación, de acuerdo con los indicadores institucionales dados por el CONEA, a partir del 2010.

Evaluación de impacto de los egresados de la Universidad Pedagógica, de la formación docente de educación infantil y educación básica del país, para evaluar los indicadores del sistema y el desempeño profesional en su comunidad educativa, a partir del año 2014. A partir del año 2009, se realizará seminarios-taller, encuentros, conferencias, congresos para todos los docentes del sistema educativo nacional en las áreas académicas, según el currículo de educación infantil, básica y bachillerato a través de la Universidad Pedagógica.

Implementación de estrategias de desarrollo profesional para todos los docentes a través de las tecnologías de la información y comunicación, aulas virtuales, correo electrónico, INTERNET, a partir del 2008, en las diferentes áreas del currículo de educación infantil, básica y bachillerato. Hasta el año 2007, se elaborará la base de datos para actualizar los requerimientos de capacitación de los recursos humanos en sus diferentes niveles y modalidades del sector urbano, urbano marginal y rural, a fin de elevar la calidad de la educación del país (corto plazo).

Formación de al menos el 30% de docentes con título de cuarto nivel, maestrías y diplomados, para mejorar la oferta docente, en diferentes áreas de educación como: investigación, diseño curricular, gestión de calidad, liderazgo, evaluación, elaboración de proyectos, etc., en coordinación con la Universidad Pedagógica Nacional, modalidad semipresencial, a partir del 2013.

Desde el año (2008) , hasta la implantación del sistema de desarrollo profesional, se realizará el monitoreo, seguimiento y evaluación al 25% de docentes en servicio de todos los niveles y modalidades, con el propósito de mejorar los procesos de aula del sistema educativo. Hasta el 2006 se desarrollará un sistema económicamente sostenible de estímulos a la jubilación que permita liberar la incorporación, en forma progresiva, a

19.000 nuevos docentes en los próximos cuatro años (corto, mediano y largo plazo), según del Consejo Nacional de Educación del Ministerio (2006).

Toda planificación estratégica considera las metas a corto, mediano y largo plazo, por lo que no solo el país a nivel macro, sino cada institución educativa a nivel micro, al elaborar su plan de desarrollo educativo, PEDI y el POA, debe precisar sus metas en el tiempo que los considera factibles. En el presente caso, en el Consejo Ejecutivo del Colegio Técnico Industrial, Víctor León Vivar de Cochapata, deberá considerar las necesidades de formación del personal de la Institución.

#### **1.4.5 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.**

Ningún proyecto puede ser operativizado si no existe el financiamiento respectivo. El Ecuador, hoy, ha invertido en el sector educativo más que los últimos 10 años. La Institución a nivel micro y el personal no debe dejar la responsabilidad de la capacitación solo al Estado, por lo que se debe promoverla, también a nivel institucional y más aún los docentes que deben estar actualizados no solo en su disciplina, sino en todos los aspectos que implica la labor docente. Por lo consiguiente, el compromiso asumido por el gobierno del Ecuador mejorar la calidad de la educación consiste en la optimización de los recursos y para ello es vital que se oriente la capacidad de gasto en los siguientes aspectos:

**Talento humano:** que constituyen el capital de la organización porque en él, radica el conocimiento. Es la mayor inversión de la organización moderna. En él converge la creatividad, la productividad, el éxito.

**Recursos económicos:** Son los medios que dan operatividad al proyecto educativo; El país, tiene, actualmente, establecido un presupuesto destinado a cada uno de sus proyectos.

**Recursos financieros:** Son las fuentes de ingreso que proporcionarán los medios necesarios para garantizar la viabilidad del Proyecto.

**Recursos tecnológicos:** Para la gestión de la moderna empresa u organización educativa, es emergente contar con un sistema que permita implementar procesos y determinar procedimientos que agilicen la administración institucional. Los sistemas de información a través de sitios web, aulas virtuales, plataformas vídeo conferencias, que permiten compartir la información sin fronteras, son una realidad en las Escuelas del Milenio.

**Recursos materiales:** Hacen referencia a los bienes de carácter tangible. Definitivamente, es importante que las Instituciones educativas del país optimicen estos recursos para su aprovechamiento máximo, pues sin la menor duda el logro de los objetivos institucionales y de calidad de la educación, se consigue, a través de estos recursos que constituye el motor esencial para la actividad educativa.

#### **1.4.5 Liderazgo educativo (tipos).**

El liderazgo a través del tiempo, también ha evolucionado, por lo que se puede hablar de un líder de corte tradicional y actual. Escamilla (2006) presenta un cuadro con sus características, que aclaran los conceptos y que está basado en Caldwell (2005).

##### **Tradicional**

Proceso de influencia en el que se modifica a un grupo a la consecución que define el contexto donde se trabaja, tres elementos: influencia, meta, grupos y visión unidireccional, estática.

##### **Nuevo Paradigma**

Proceso simbólico de gestión del significado: El líder define la realidad organizativa, establece un sentido de propósito mediante la articulación de una visión compartida, vínculos: conducta-líder-cultura organizativa, visión más dinámica multidireccional.

Parra (2006) distingue tres tipos de líderes:

**Líder transaccional:** Cuando la relación de influencia es entendida como un intercambio. Un seguidor se adhiere al líder, a cambio de algo.

**Líder transformacional:** Cuando la relación de influencia provoca cambios en sus adeptos para generar compromisos.

**Líder servidor:** Es el que influye a través del servicio, arrastra al otro a través de la confianza que genera. Es quizá este el liderazgo con el que el docente y el gestor educativo deberían identificarse, el líder servidor que busca la equidad, la libertad; es capaz de crear una atmósfera de empatía para ir tras las metas. Solo un liderazgo ético podrá tener sentido y trascendencia junto a la dimensión científico-técnica y psicológico afectiva.

Chiavenato (2002), (p.318) distingue dos tipos básicos de estilos de liderazgo:

### **Liderazgo centrado en la tarea.**

Es el liderazgo rígido y preocupado por la ejecución de la tarea y por los resultados. Es el liderazgo pregonado por la administración científica de Taylor, el cual tiende a subdividir y fragmentar el trabajo en tareas componentes, seleccionar y entrenar las personas más adecuadas para el tipo de tarea y presionarlas constantemente para obtener los niveles de producción estimados. Es típico de las empresas que tienden a concentrar las personas en ocupaciones estandarizadas, limitadas al ciclo de trabajo, con ritmos basados en estándares de producción preestablecidos. Es el liderazgo preocupado exclusivamente por el trabajo y por conseguir que las tareas se ejecuten de acuerdo con los métodos preestablecidos y los recursos disponibles.

### **Liderazgo centrado en las personas.**

Este liderazgo, preocupado por los aspectos humanos de los problemas de los subordinados, trata de mantener un equipo de trabajo activo, con gran participación en las decisiones. Es el tipo de liderazgo que hace más énfasis en las personas que en el trabajo en sí, y trata de comprender y ayudar a los subordinados, preocupándose más por las metas que por los métodos, pero sin descuidar el desempeño esperado.

El concepto de liderazgo según Leithwood, Day, Sammons y Hopkins (2006), consiste en fijar un "norte" para la organización, y tener la capacidad de movilizarla en esa dirección. En tanto que para Robinson, Hohepa, y Lloyd, (2009) el liderazgo educativo es aquel que influye en otros para hacer cosas que se espera mejorarán los resultados de aprendizaje de los estudiantes. De esta forma, el liderazgo educativo convoca a la comunidad escolar en torno de un proyecto común de mejora, lo que implica que todos los miembros de la comunidad educativa se empoderen del proyecto y hagan suyos el objetivo de que los alumnos aprendan y logren orientar los recursos al cumplimiento de las metas.

Es muy común identificar a la autoridad, con el liderazgo, pero se debe tener presente que el nombramiento de director da la autoridad; mas el liderazgo se lo gana a través de la confianza, de la ética, que lleva el líder transformacional del que habla Manuel Guillén Parra, que cita a Alvira, R. (1999), para quien el líder es aquella persona que guía a otros en libertad. Esto conduce a la reflexión de que tanto el docente como los directivos de una institución deben ejercer un liderazgo horizontal, aquel que desarrolla sinergia entre sus miembros y trabajan en

forma colaborativa para lograr los objetivos institucionales. El docente y el director hoy tienen conciencia de que su gestión incide en el rendimiento escolar.

#### **1.4.6 El bachillerato Ecuatoriano (características, demandas de organización, regulación).**

La Nueva Propuesta del Bachillerato General Unificado (2010) tiene como finalidad la formación de jóvenes poseedores de valores humanos inspirados en el Buen Vivir, capaces de funcionar como ciudadanos críticos, cumplir sus responsabilidades y ejercer sus derechos individuales y colectivos en el entorno comunitario, académico y del trabajo; que valoren y se involucren en dinámicas sociales de tipo intercultural, pluricultural y multiétnico, inclusivas y equitativas; conscientes de su identidad nacional, latinoamericana y universal; capaces de comprender conceptualmente el mundo en el que viven y de utilizar las herramientas del conocimiento científico, tecnológico y los saberes ancestrales, para transformar la realidad, como sujetos constructores del cambio.

#### **El Bachillerato General Unificado tiene las siguientes características:**

Diario el Mercurio de la ciudad de Cuenca, analiza la nueva propuesta curricular, con cuyo punto de vista me siento identificada, por lo que cito:

Está compuesto por un conjunto de asignaturas que componen un tronco común de estudio para todos los y las jóvenes que estudian el bachillerato ecuatoriano.

Consta, también, de asignaturas optativas que permiten, por un lado, contextualizar el currículo de estudio a las necesidades regionales y locales y, por otro lado, es la manera de escoger una de las modalidades del bachillerato: Bachillerato en Ciencias y Bachillerato Técnico. Las dos modalidades de bachillerato brindan a todos los estudiantes del país la posibilidad de acceder a diferentes estadios posteriores a la obtención de su bachillerato, es decir, les permite acceder a estudios superiores, a carreras cortas o incluso acceder al sistema laboral del país, por contar con las bases mínimas necesarias que demanda el sistema laboral. Escasa articulación curricular del Bachillerato con los niveles educativos anterior y posterior. Una consecuencia adicional de la dispersión del sistema de Bachillerato Ecuatoriano es que los currículos de los diferentes bachilleratos no están concatenados con el currículo oficial de los cursos de educación básica.

Finalmente, Articulación con Educación Básica: En efecto, la “Reforma Curricular Consensuada” de 1996 de la Educación Básica no tiene continuidad en el currículo de ninguno de los bachilleratos existentes. Una consecuencia de lo anterior es la pérdida de vista de los objetivos específicos tanto de la Educación Básica como del Bachillerato, por lo que las personas que empiezan el bachillerato a menudo no tienen los conocimientos, las destrezas y las actitudes necesarias para aprovecharlo por lo que parte del primer año de bachillerato debe dedicarse, por lo tanto, a una suerte de “nivelación” de los estudiantes. La articulación con Educación Superior: De igual modo, el país carece de un perfil “oficial” de ingreso a los estudios superiores, por lo que no ha sido posible garantizar que al menos algunos bachilleres (los que así lo decidan) cumplan con los requisitos de ingreso que exigen los institutos de educación superior. Una consecuencia de la falta de articulación curricular del bachillerato con los estudios de tercer nivel es que los centros educativos superiores necesitan incluir un periodo de nivelación para las personas que ingresan a la universidad o a su equivalente.

#### **1.4.7 Reformas Educativas LOEI, Reglamento a la LOEI –Plan Decenal).**

Una reforma educativa a tomar en cuenta es la de formación docente que en el Capítulo Tercero del Escalafón docente, dice el Art 112.- Del desarrollo profesional:

El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en Ciencias de la Educación. Promueve la formación continua del docente a través de incentivos académicos como: Entrega de becas para estudio de postgrado, acceso a la profesionalización docente en la Universidad de la Educación, bonificación económica para los mejores puntuados en el proceso de evaluación realizado por el Instituto de Evaluación, entre otros que determine la autoridad educativa nacional (p. 35 )

Además es importante señalar también que entre los requisitos para una recategorización, está el hecho de haber aprobado los cursos de formación requeridos (Art. 113) de las Categorías escalonarias y requisitos para el ascenso. En el Capítulo Cuarto, De los Derechos y Obligaciones de los y las docentes del sector público, en el literal a. se señala: “Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del sistema nacional de educación”. (p.14)

Del análisis del Reglamento a la LOEI, se destaca el numeral 6 del Art. 53, De los Deberes y atribuciones: “Promover la realización de actividades de mejoramiento docente y de desarrollo institucional” (p.12). En el Capítulo Séptimo, (Art. 311): De la oferta de Formación permanente para los profesionales de la educación, se dice que:

El nivel central de la autoridad educativa nacional con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación, certifica diseña y ejecuta procesos de formación en ejercicio atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a las que surgieren en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten su quehacer. (p.48)

Por otra parte, el Plan decenal 2006-2015 de la Educación ecuatoriana, el Proyecto de “Revalorización de la Profesión Docente, desarrollo Profesional, Condiciones de Trabajo y Calidad de Vida” especifica 19 acciones que se emprenderán a corto, mediano y largo plazo y que ya se señalaron en líneas anteriores. En síntesis, el marco jurídico ampara la vigencia de la nueva Ley de Educación y del servidor público. La formación docente es un proyecto nacional en el que está comprometido el docente que pretende mejorar la calidad de educación del país. Por tanto, el diagnóstico que se presenta sobre el Colegio Técnico Industrial Víctor León Vivar de la Parroquia de Cochapata, se inserta en respuesta a la necesidad educativa percibida por los docentes y por la autoridad nacional.

### **1.5 Análisis de la tarea educativa.**

La Ley Orgánica de Educación (LOEI) busca potenciar la educación del país, por medio de acciones estrategias para coordinar y articular programas de desarrollo profesional, como un proceso permanente e integral necesario para la calidad de la educación. Sin embargo el Ecuador todavía exhibe un panorama nada alentador en materia de educación. El análisis de la tarea educativa según Goldstein (1991) debe de seguir una serie de pasos:

En primer lugar, se trata de comprender el puesto en el contexto de la organización. Esto puede obtenerse recogiendo información mediante entrevistas con los directivos y el equipo de coordinación, utilizando análisis de necesidades anteriores de la propia organización o de otras empresas que presenten puestos similares, o bien acudir a documentación de la empresa.

En el siguiente paso, se trataría de definir el puesto objeto de estudio y determinar el tipo de actividad que debe incluirse en el análisis.

Un tercer paso, consistiría en la elección del método para la detección de necesidades que permita la obtención de información precisa.

El siguiente paso, consiste en determinar los participantes del proceso de detección de necesidades. En este sentido, se señala la utilidad de implicar al máximo número de personas, ya que esto producirá una mayor probabilidad de que apoyen el programa y el analista obtendrá una visión mucho más exacta del puesto de trabajo.

En quinto lugar, se procedería a describir las tareas en términos conductuales, describiéndose las obligaciones y las condiciones especiales bajo las cuales se desempeña el puesto.

El séptimo paso, consiste en desarrollar clusters de tareas, que ayuden a organizar la información.

Por lo tanto, las escuelas al ser organizaciones que trabajen con y para los seres humanos, el análisis de la tarea educativa determina la importancia que se dará a la capacitación. En este sentido el análisis de la tarea educativa debe verificar todos los factores empezando por planes, eficiencia organizacional, clima organizacional que puedan evaluar los costos involucrados y los beneficios esperados de la capacitación.

### **1.5.1 La función de gestor educativo.**

Respecto a La función del gestor educativo Veciana, (2002) define a la función directiva como: “un proceso dinámico de una persona sobre otra u otras personas que orientan su acción hacia el logro de metas y objetivos compartidos, de acuerdo con la toma de decisiones que le confiere su poder”. (p.14)

Por otra parte Bernal (1985) retoma los elementos característicos del gestor educativo son: Carisma: capacidad de entusiasmar, de transmitir confianza y respeto. Consideración individual: presta atención personal a cada miembro, trata individualmente a cada subordinado, da formación y aconseja. Estimulación intelectual: favorece nuevos enfoques para viejos problemas, hace hincapié en la inteligencia, racionalidad y solución de problemas. Inspiración: aumenta el optimismo y el entusiasmo y tolerancia psicológica: usa el sentido del humor para indicar equivocaciones, para resolver conflictos y para manejar momentos duros.

Por su parte, Kotter (1997) dice:

Un buen gestor educativo es quien distribuye tiempo y las acciones que conducen a la consecución de los objetivos, es capaz de elaborar y gestionar presupuestos y de hacer seguimiento de las finanzas. Un gestor sabe que dirigir es organizar, es decir, sabe crear estructuras en el plano formal de la organización, dotarlas de personal cualificado y definir con claridad perfiles y roles, facilitar los recursos para que el personal trabaje con sentido de logro. Además controla los procesos, hace seguimiento a los planes y estrategias para reconducir las acciones (p. 145)

En conclusión, el gestor educativo es quien orienta y lidera en la institución u organización el direccionamiento estratégico, el clima organizacional y el manejo adecuado de conflictos desde procesos de concertación, evaluación y mejoramiento continuo. Para ello, lidera los procesos de toma de decisiones de manera participativa, involucra a los miembros en la construcción de metas y de visión compartida, alinea los objetivos individuales con los de la organización, para garantizar la coherencia del quehacer cotidiano con el horizonte institucional.

### **1.5.2 La función del docente.**

Los profundos y acelerados cambios que han estremecido al mundo en las últimas décadas, ponen en discusión las tareas históricamente asignadas a la educación, a la escuela y al docente. En el origen del Estado moderno, la socialización de las nuevas generaciones descansaba en un trípode conformado por la familia, la Iglesia y la educación. La función del docente ha cambiado radicalmente, sin embargo como manifiesta Ornelas (2002) se sigue manteniendo la noción que el “el agente principal de la educación, el eje en el que descansa la actividad practica de todo el aparato escolar es el docente”. (p.131), Además un docente según Solá (1998):

Es la persona que desempeña la misión compleja, de estimular, orientar, dirigir con habilidad el proceso de enseñanza aprendizaje. Un auténtico educador es la persona capaz de dedicar su labor con empeño, despertar y conservar el interés de los estudiantes y de guiarlos hacia el éxito en su formación. (p.26)

Gairín (2003) recoge algunas de las conclusiones del Primer Congreso de Docencia Universitaria celebrado en Barcelona en el 2000 que señala: El desarrollo e implantación de propuestas formativas sólo será posible en el marco de una nueva cultura docente, que

implique las tareas de enseñanza-aprendizaje y de manera colaborativa al profesorado, al alumnado y a las autoridades. (p. 137)

Para concluir, en nuestro país la función del docente se refiere a los deberes y obligaciones contemplados en la LOEI en su Art. 11. De obligaciones de las y los docentes, menciona entre algunos de sus obligaciones que el docente debe cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación, como también expone que debe proporcionar una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo, otro deber se proporcionar apoyo y seguimiento pedagógico a las y los estudiantes, para superar el rezago y dificultades en los aprendizajes y en el desarrollo de competencias, capacidades, habilidades y destrezas, además de procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes.

El literal I dice que el docente debe procurar los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa, preservando además el interés de quienes aprenden sin anteponer sus intereses particulares, debe mantener el servicio educativo en funcionamiento de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente, además de vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo.

### **1.5.3 La función del entorno familiar.**

Mucho se ha hablado sobre la incidencia de la familia en la educación, inclusive se ha llegado a considerar a la familia como el cimiento más importante de la educación, y es que con justa razón Chavarría (2011) dice:

¿Quiénes son los primeros y más radicales formadores o deformadores de los niños? El proceso educativo en el que se encuentra inmerso el niño o el adolescente cuenta con varios agentes educativos: padres, profesores, entrenadores, ministros de culto, medios de comunicación y etc.; pero entre ellos los padres son los principales por derecho y deber, los primeros cronológicamente, los permanentes, a través del tiempo, los íntimamente ligados a los chicos por razones biológicas y axiológicas. (p.77)

La Constitución (2008) contempla esta participación en el **Art. 26** (que establece que “las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo”), y en el **Art. 347** (que determina que será responsabilidad del Estado, entre otras, “garantizar la participación activa de estudiantes, familias y docentes en el proceso educativo”).

Por su parte, la LOEI en el capítulo quinto. De los derechos y obligaciones de las madres, padres y/o representantes legales Art. 12.- Derechos literal f. Expresa lo siguiente: “propiciar un ambiente de aprendizaje adecuado en su hogar, organizando espacios dedicados a las obligaciones escolares y a la recreación y esparcimiento, en el marco de un uso adecuado del tiempo” (p.16)

En consecuencia, la familia es la estructura social básica, de naturaleza educativa, pues su finalidad esencial es perfectiva, en estricto sentido a la naturaleza humana. La familia según lo anteriormente mencionado es ese espacio humano donde un grupo de personas emparentadas comparten su intimidad espiritual – corpórea de acuerdo con las características propias de la naturaleza racional. La familia es, por lo tanto, la instancia educativa primaria, ahí donde se inicia el proceso de perfeccionamiento de todas las facultades humanas específicas, y por ello, el ámbito natural para nacer, crecer y morir como personas.

#### **1.5.4 La función del estudiante.**

Paulo Freire es uno de los autores que ha rescatado la figura del estudiante como un ser humano hecho para el diálogo, y ha criticado duramente la función a la que le tenía relegado al estudiante como un recipiente vacío en el que el profesor iba depositando conocimientos. Hoy, hay una serie de signos de un diagnóstico educativo que nos trae nuevamente al centro del proceso educativo al estudiante en el siglo XXI. Las últimas generaciones viven un clima de información sobrecargada, de una destreza en el manejo de la tecnología, lo que pone en desventaja a los padres y maestros que no la dominan. Por otro lado, tienen la destreza de hacer varias cosas al mismo tiempo.

Por otra parte, En LOEI en el Art. 7. De los derechos literal b.

Recibir una formación integral y científica, que contribuya al pleno desarrollo de su personalidad, capacidades y potencialidades, respetando sus derechos, libertades

fundamentales y promoviendo la igualdad de género, la no discriminación, la valoración de las diversidades, la participación, autonomía y cooperación (p. 13)

Dentro de las instituciones educativas según menciona LOEI Art. 62.- Ámbito. Con el fin de fortalecer la formación integral del estudiante, las autoridades de los establecimientos educativos deben propiciar la conformación de organizaciones estudiantiles encaminadas al ejercicio de la democracia y al cultivo de valores éticos y ciudadanos. Las organizaciones estudiantiles se deben conformar de manera obligatoria a partir del cuarto grado de Educación General Básica en todos los establecimientos educativos. Para garantizar el permanente ejercicio democrático, se deben conformar representaciones estudiantiles de grado, curso o paralelo y un Consejo Estudiantil por establecimiento.

Definitivamente, el estudiante adquiere el compromiso innegable de cambiar sus hábitos: de ser pasivo, de esperar que las cosas sucedan, debe cada día trabajar arduamente para convertirse en el personaje principal del proceso de aprendizaje. Se vuelve realidad el principio de que el estudiante ha de ser el centro del proceso, en la medida que debe responsabilizarse de su propio aprendizaje y asumir un papel activo, muy diferente a lo que ha vivido en los salones de clase hasta ahora.

### **1.5.5 ¿Cómo enseñar? y ¿cómo aprender?**

La educación como un derecho fundamental de las personas constituye un área prioritaria de la Política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir contemplado en la Constitución (2008), aprender a aprender transforma como señala López (2009) “enseñar a aprender provoca en nuestros alumnos/as, unas garantías de éxito considerables ya los hacen independientes y autosuficientes”. (p.1) Asimismo, Freire (2005) menciona también que: “el enseñar no existe sin el aprender”. (p.28) Chavarria (2004) respecto a cómo enseñar manifiesta que:

El maestro es, ciertamente, el que enseña, es decir el que muestra el conocimiento y las formas de vida en las que se aplica. En sentido amplio, el que muestra el camino de la ciencia y del arte, del bien; de los valores que enriquecen la vida humana. Y cuando ocurre, cuando solo muestra el saber sino que orienta para aplicarlo y motiva para amarlo, hacer propio y enriquecerlo, traspasa la línea del saber para abrir al ser. Es entonces cuando el profesor se transforma en educador, es decir en motivador de la

mejora personal de los alumnos, un promotor del perfeccionamiento integran de las personas.  
(p.138)

Sin embargo, el Estado, Ministerio de Educación y específicamente los docentes deben transmitir la idea fundamental que el aprendizaje no es una actividad que pueda compartirse, es responsabilidad exclusiva de quien aprende, los docentes no producen el aprendizaje los alumnos lo hacen. Enseñar y aprender es un proceso recíproco debe haber interacción continua entre docente y estudiante. La idea fundamental consiste en ayudar a los estudiantes independientemente en el nivel de escolaridad en el que se encuentre que deben aprender a asumir su propia elaboración de significados. Así pues el buen docente es responsable de tener unos valores, objetivos, conocimientos y habilidades adecuadas para desarrollar visiones de futuro que puedan ser comprendidas y llevadas a la práctica, por lo tanto el docente está obligado constantemente actualizarse en la manera de conducir el proceso de enseñanza aprendizaje, de acuerdo con los estudiantes que atiende, la materia que imparta y las circunstancias socio histórico en las que se encuentre ejerciendo.

## **CAPITULO: 2 METODOLOGÍA**

## 2.1 Contexto.

Este trabajo de investigación se realizó en el Colegio Técnico “Víctor León Vivar” de la provincia del Azuay, del cantón Nabón, parroquia Cochapata, ubicado a dos horas de centro de la ciudad de Cuenca. Desde su fundación en el año de 1985 hasta el 2007 ofertaba el nivel educativo básico superior (8, 9 y 10), pero a partir del año 2007 el nivel de bachillerato con la especialidad de Mecanizado y Construcciones Metálicas. De modalidad presencial, mixto y jornada matutina.

Actualmente, cuenta con 104 estudiantes matriculados quienes asisten normalmente a clases. El colegio cuenta con ocho docentes que trabajan por contratación de servicios ocasionales en nivel básico y bachillerato, a través, de la gestión continua de la Comunidad Educativa (Líder Educativo, Junta General de Directivos y Docentes, el Consejo Ejecutivo, etc.) sus acciones de gestión académicas y administrativa van direccionadas hacia la eficacia del proceso enseñanza-aprendizaje dentro del área técnica para lograr jóvenes capaces de emprender su propio micro empresa, bajo estándares de calidad para desarrollo económico de la parroquia de Cochapata y del país.

A continuación se expone la Tabla y el Grafico N° 1 titulado: Tipo de institución a la que pertenece el Colegio Víctor León Vivar.

**Tabla N° 1 Tipo de institución**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Fiscal	8	100,00
Particular	0	0,00
Fisco misional	0	0,00
Municipal	0	0,00
No contesta	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV



Figura 1 Tipo de institución  
Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

El colegio Víctor León Vivar desde su creación ha venido acatando las políticas educativas del Ministerio de Educación, en pro de mejorar las condiciones de vida de la parroquia y del país. Sin embargo, hay muchas falencias o debilidades que tienen incidencia directa en el proceso educativo. Empezando por el cambio frecuente de supervisores, rectores y docentes que no cuentan con un título académico en Ciencias de la Educación.

La deficiente gestión, administración y supervisión pedagógica en acciones de mejoramiento, actualización y evaluación de la educación por parte de los rectores de turno, en los docentes falta la cultura de planificación, investigación y evaluación entre los miembros de la comunidad educativa, falta de Infraestructura educativa. Entre muchas otras desatinos que lamentablemente impiden una educación de calidad.

Tabla N° 2 Tipo de bachillerato

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias	0	0,00
Bachillerato Técnico	7	87,50
No contesta	1	12,50
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

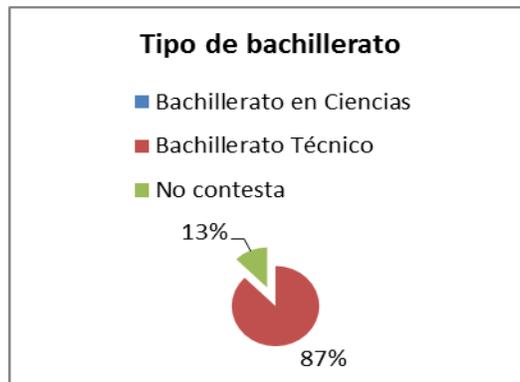


Figura 2 Tipo de bachillerato

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

En la Tabla y la Figura N°2 tipo de bachillerato se puede ver que el 87% de los docentes contesta que la especialidad es Técnico Industrial con la especialidad de Mecanizado y Construcciones Metálicas, un 12.5% equivalente a un docente no contesta. La realidad latente es que la especialidad no responde a las exigencias del total del alumnado, especialmente, del sexo femenino, porque consideran que no es adecuado para ellas, debido a este factor en años anteriores se evidenciaba poco alumnado en el colegio que en su mayoría está integrado por estudiantes de las Comunidades de la parroquia.

**Tabla N° 3 Tipo de Bachillerato Técnico Industrial**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Aplicación de proyectos de construcción	0	0,00
Instalación, equipos y máquinas eléctricas	0	0,00
Electrónica de consumo	0	0,00
Industria de la confección	0	0,00
Mecanizado y construcciones metálicas	8	100,00
Chasfitería y pintura	0	0,00
Electromecánica	0	0,00
Climatización	0	0,00
Fabricación y montaje de muebles	0	0,00
Mecatrónica	0	0,00
Mecánica de Aviación	0	0,00
Calzado y marroquinería	0	0,00
No contesta	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV



Figura 3 Tipo de bachillerato técnico.  
Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

En la Tabla y la Figura N° 3 el 100% de docentes entrevistados indica que la especialidad del bachillerato es Técnico con la especialización en Mecanizado y Construcciones Metálicas. El colegio no cumple con los estándares de calidad que solicita, actualmente, el Ministerio de Educación, desde año 2007 hasta la actualidad ha sacado seis promociones de estudiantes con esta especialidad, lamentablemente, no cuentan con las bases prácticas para la inserción laboral y menos aún para el ingreso a las universidades públicas, esto se debe a que el colegio no cuenta con los talleres (espacio físico adecuado para el número de estudiantes), máquinas, herramientas y docentes capacitados para impartir la especialidad.

## 2.2 Participantes.

Esta investigación tuvo como objetivo central la detección de las necesidades formativas de los docentes del Colegio Técnico Industrial Víctor León Vivar para elaborar un diagnóstico de las necesidades de formación enfocadas a elaborar una propuesta formativa. Debo precisar que pedí la colaboración de los ocho docentes que laboran por contratación ocasional en el colegio e impartimos clases tanto en el básico como en el bachillerato, sin embargo, por el número de estudiantes que actualmente son 104 deberíamos contar con diez docentes, pero por la lejanía que nos encontramos de la ciudad de Cuenca y otros factores no contamos con el número adecuado de docentes.

**Tabla N° 4 Género de los docentes**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	3	37,50
Masculino	5	62,50
No contesta	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

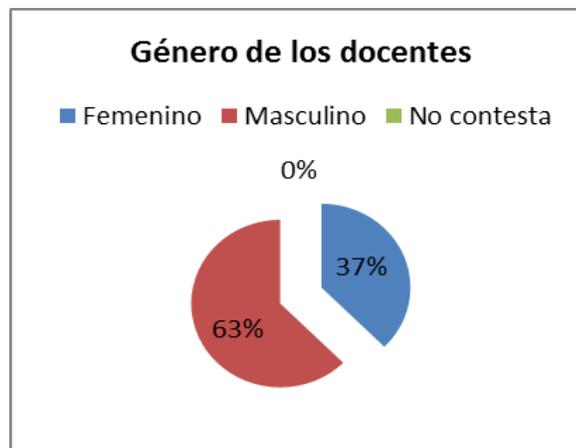


Figura 4 Género de los participantes.

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

La Tabla y la Figura N° 4 reflejan que el Colegio Técnico Industrial Víctor León Vivar del 100% del personal docente encuestado que el 37,5% es de sexo femenino, frente al 62,5% que es de sexo masculino. Esto se debe a que el colegio desde el año 2007 tiene la especialidad de Mecanizado y Construcciones Metálicas, desde la fecha hasta ahora se ha contratado a docentes con la especialidad de físico- matemático o especialidades a fines (Ing. Eco, Arq). La presencia de personal de sexo masculino tiene gran incidencia en la toma de decisiones, en consecuencia el personal de sexo femenino no ocupa cargos administrativos dentro de la institución educativa.

**Tabla N° 5 Estado civil de los participantes**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	5	62,50
Casado	3	37,50
Viudo	0	0.00
Divorciado	0	00.00
No contesta	0	0.00
TOTAL	8	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

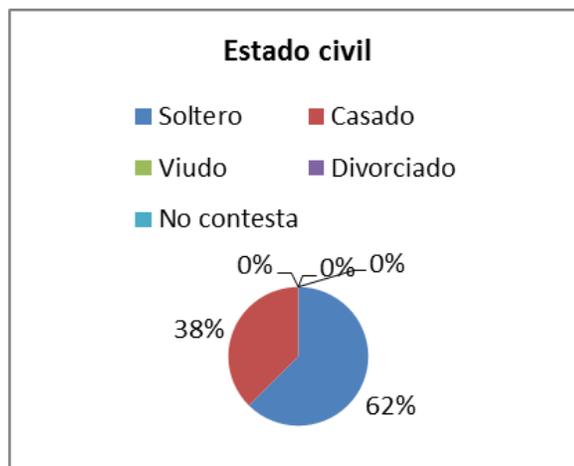


Figura 5 Estado civil de los docentes.

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

Si se observa la Tabla y la Figura N° 5 estos revelan que del 100% de docentes que laboran en la Institución un 62.5% son solteros, frente al 37.5% que están casados. El estado civil es una variable afecta al desempeño docente, porque demanda la movilidad e incertidumbre en el personal docente que están casados por la falta de turnos de transporte desde la parroquia de Cochapata hacia la ciudad de Cuenca. Si se toma en cuenta la procedencia del personal se puede entender que el personal soltero son contrataciones nuevas y para este grupo resulta mucho más fácil trasladarse a la zona donde se ubica el colegio.

**Tabla N° 6 Edad de los docentes**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
20-30 años	2	25,00
31-40 años	2	25,00
41-50 años	3	37,50
No contesta	1	12,50
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

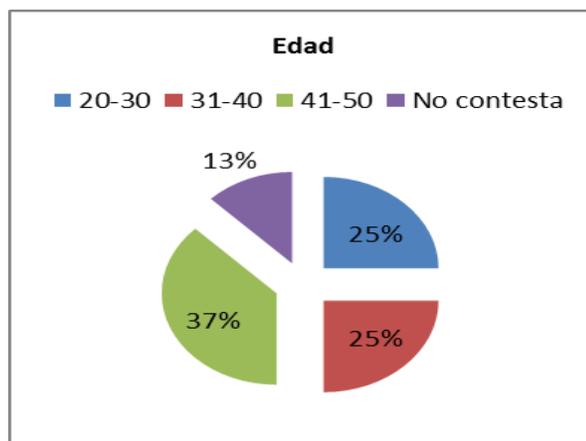


Figura 6 Edad de los docentes.

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

La Tabla y la Figura N° 6 se expone la edad de los docentes que laboran en el Colegio, estos oscila de 20-30 años hay 25%. De 31- 40 hay un 25%. De 41- 50 años hay un 37.5%, y el 12.5% no contesta. Como se puede apreciar estamos ante un cuerpo docente relativamente joven lo que contribuye hacer fortaleza para la institución debido a las iniciativas y dinamismo que le da un valor agregado a la Institución Educativa.

**Tabla N°7 Cargo que desempeña**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Docente	6	75,00
Técnico docente	2	25,00
Docente con funciones administrativas	0	0,00
No contesta	0	0,00
TOTAL	8	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

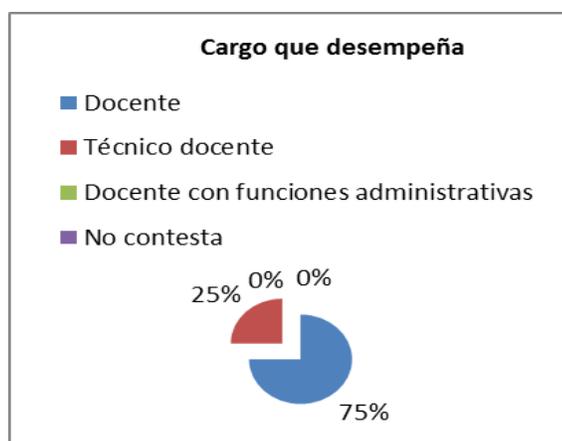


Figura 4 Cargo que desempeña

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

En la Tabla y la Figura N° 4 titulado cargo que desempeña el 75% del talento humano desempeñan el cargo de docente y el 25% realizan las funciones de técnicos docentes, lo último está debidamente justificado por la especialidad que tiene el colegio. Cabe acotar también que los últimos años los docentes que hemos sido contratados para trabajar en esta institución educativa hemos tenido que acoplarnos a la malla curricular existente, las materias impartidas no han tenido absolutamente nada que ver con la especialidad que tiene cada docente, constituyéndose así una debilidad para la calidad educativa de la Institución.

**Tabla N° 8 Tipo de relación laboral**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Contratación indefinida	0	0.00
Nombramiento	0	0.00
Contratación ocasional	8	100.00
Reemplazo	0	0.00
No contesta	0	0.00
TOTAL	8	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV



Figura 8 Tipo de relación laboral

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

En la Tabla y la Figura N° 8 respecto a la relación laboral el 100% de docentes trabaja por contratación ocasional de servicios provocando inestabilidad laboral. Actualmente, el colegio cuenta con dos docentes con nombramiento, pero cuando se realizó esta encuesta el total del talento humano eran por contratación ocasional de servicios, lamentablemente, la pobre gestión de los rectores de turno no ha permitido que los estudiantes cuenten con docentes con nombramiento, se ha perjudicado de alguna manera a los estudiantes, quienes no han contado con un seguimiento constante por parte de un solo docente.

**Tabla N°9 Tiempo de dedicación**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Tiempo completo	8	100.00
Medio tiempo	0	0.00
Por horas	0	0.00
No contesta	0	0.00
TOTAL	8	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV



Figura 9 Tiempo de dedicación.

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

En la Tabla y la Figura N° 9 se puede apreciar que el 100% de personal docente trabaja a tiempo completo. Desde que se inicia la jornada laboral, a partir de las 7:30 am hasta 16:00pm acatando las exigencias de la LOEI (Artículo, 40.-Jornada laboral docente). Se espera que el tiempo de dedicación a la labor educativa se refleje en los resultados académicos de los estudiantes. Las dos últimas horas de jornada laboral han sido utilizadas para planificar, elaboración de material pedagógico, revisión de deberes y tareas, investigación y atención a padres de familia.

**Tabla N°9 Nivel académico que posee los docentes**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	1	12,50
Nivel técnico o tecnológico	2	25,00
Lic., Ing., Eco., Arq (3 tercer )	5	62,50
Especialista (4 cuarto nivel)	0	0,00
Maestría (4 cuarto nivel)	0	0,00
PhD (4 cuarto nivel)	0	0,00
Otros	0	0,00
No contesta	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

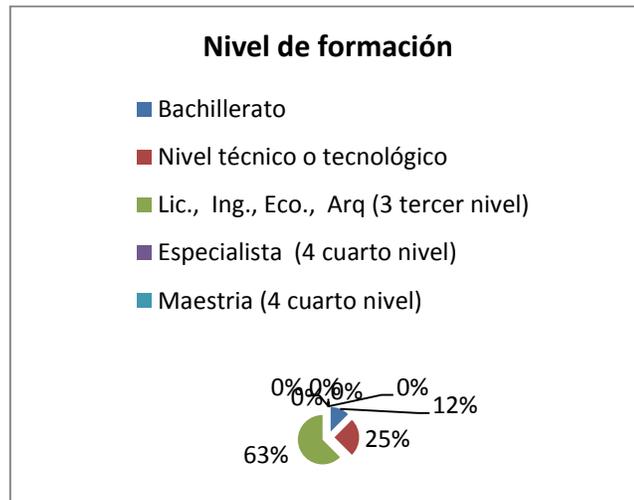


Figura 9 Nivel de formación.

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

Los nuevos parámetros para el desempeño docente, exige contar con un tercer nivel, sin embargo, en lugares alejados, como la parroquia de Cochapata, se puede observar que aún persisten un 12.5% que tiene el nivel de bachiller el 25% es de nivel técnico o tecnológico y el 65.5% corresponde a los niveles de Lic., Ing., Eco., Arq (3 tercer nivel). Este último dato resulta alentador ya que el personal está capacitado, aunque los que no cuenta con títulos

relacionados con las ciencias de la educación, requieren una formación continua, para mejorar su práctica educativa.

### **1.3 Diseño y metodología de investigación.**

La presente investigación realizada en el Colegio Técnico Industrial Víctor León Vivar de la parroquia de Cochapata titulado: "Diagnóstico de necesidades formación de docentes del bachillerato del Colegio Técnico Industrial Víctor León Vivar de la parroquia de Cochapata 2012-2013". El proceso que se ha desarrollado en la presente investigación como parte del diseño metodológico, está basado en un enfoque cuantitativo (datos numéricos) que luego de tabulado y presentado en tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de 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.

Como sostiene el autor de la guía proyecto I y II Fabián Jaramillo, cita a (Hernández, 2006) quien describe y da ciertas características de este tipo de investigación-acción que según menciona produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos del estudio.

Tiene las siguientes características: Es un estudio transaccional /transversal puesto que se recogen datos en un momento único 2012-2013. Es exploratorio, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial. Se trata de recoger datos, a través de aplicación de un cuestionario para la elaboración del diagnóstico de necesidades de formación. Es descriptivo, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.

### **1.3.1 Métodos de investigación.**

Los métodos de investigación que se aplicaron son el hermenéutico, el estadístico, el descriptivo, el analítico y sintético, deductivo; todos posibilitan la explicación y el análisis de las necesidades formativas de los docentes investigados desde sus distintos ámbitos. El método hermenéutico: Permite la investigación e interpretación de conceptos que dan sustento al marco teórico, lo que facilita el análisis.

**El método estadístico.** Favorece la organización de la información, obtenida con la aplicación del cuestionario “Necesidades de formación docente del Bachillerato, proporcionando validez y confiabilidad.

**El método inductivo y el deductivo.** Permiten la configuración del conocimiento y la generalización lógica sobre los datos empíricos resultantes.

**El método analítico y sintético.** Ambos posibilitan que, a la luz de la teoría, se analicen los resultados, y se pueda explicar las relaciones entre los distintos elementos y factores del sistema educativo; al mismo tiempo, a partir del análisis de cada uno de ellos se tenga una visión de unidad del proceso educativo y de las necesidades formativas de los docentes.

### **2.3.2 Técnicas de investigación.**

Las técnicas e instrumentos de investigación utilizados son los siguientes: encuesta aplicada a los ocho docentes de la Institución. Lectura de las fuentes de información para la elaboración del marco teórico y elaboración de tablas y cuadros para una mejor comprensión de los datos presentados.

### **2.3.3. Instrumentos de investigación.**

Para la presente investigación se utilizó el siguiente instrumento: Cuestionario de necesidad de formación de los docentes del bachillerato proporcionado por UTP.

Este cuestionario tenía como objetivo conocer cuáles eran las necesidades formativas de los docentes del bachillerato del Colegio Víctor León Vivar de la parroquia de Cochapata era de carácter anónimo para garantizar la fidelidad de los datos, debía ser llena con letra legible, si bien se pidió aplicar el cuestionario en Instituciones que tuvieran más de 40 docentes, solo se procedió a aplicar a los 8 docentes que trabajan en la institución. En el ítem N° 1 se solicitaba

los datos de la Institución en donde labora, en el ítem N° 2 datos personales de investigado, en el ítem N° 3 formación docente del investigado ítem en el ítem N° 4 Cursos y capacitación docente, en el ítem N° 5 respecto a la institución educativa. Ítem N° 6 preguntaba sobre lo relacionado a la práctica pedagógica. Las preguntas eran de orden cualitativo y cuantitativo.

El cuestionario que fue aplicado a los docentes fue tomado de instrumentos previamente validados, no obstante ha sido contextualizado al entorno nacional por parte del equipo de planificación del presente proyecto, y fundamentalmente, considerando la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su respectivo reglamento.

### **2.3. 4 Procedimiento.**

Primeramente, el procedimiento aplicado en este trabajo de investigación fue proporcionado por la Universidad Técnica Particular de Loja.

A continuación, se procedió a entrevistar al rector encargado del Colegio Técnico Industrial Víctor León Vivar para lograr la autorización respectiva para la aplicación de la encuesta a los docentes que laboran en esta institución.

En una tercera instancia, en la fecha y hora acordadas se procedió a la aplicación de los instrumentos a los docentes. Con los resultados obtenidos se procedió a la sistematización de los datos con la ayuda de la matriz electrónica para la tabulación de los datos, cuyo formato corresponde exclusivamente a los proporcionados por la Universidad de Loja.

Los instrumentos de investigación con los que se contó son: los cuestionarios, revisados y adaptados por la Universidad Técnica Particular de Loja, con la finalidad de recoger la información sobre las necesidades de los docentes.

Con la autorización respectiva de las autoridades de la Institución, luego de presentar el documento proporcionado por la Universidad (ANEXO 7); se procedió a realizar las encuestas a los docentes. Luego, se procedió a la tabulación de datos mediante la plantilla DNE, proporcionada por la U.T.P.L, en la que se destaca las diferentes dimensiones necesidades de formación.

Cuestionario aplicado a los docentes permite conocer las variables de las necesidades de formación que tiene los docentes del Colegio Técnico Industrial Víctor León Vivar. En este

largo proceso de aplicación de las encuestas, se contó con el apoyo de las autoridades y docentes de la Institución.

Este proceso de investigación no solo se lo puede considerar como un requisito de acreditación para un título universitario, sino como una oportunidad para mejorar la calidad de educación brindada por parte de la Institución.

## 2.4 Recursos.

### 2.4.1 Talento Humano.

La población de nuestro estudio está constituido por los docentes 8 docentes que actualmente laboran que trabajan en el colegio Víctor León Vivar, por contratación de servicios, a quienes se les pidió la colaboración para llenar el cuestionario y personal administrativo.

### 2.4.2 Materiales.

Los materiales utilizados para la presente investigación fueron los siguientes: Computadora portátil, impresora, memory flash, guía didáctica de Proyecto de investigación I y II Materiales de oficina: esferos, marcadores, hojas y etc.

### 2.4.3 Económicos.

**Proyecto:** “Diagnóstico de las necesidades de la formación de los docentes de bachillerato del Colegio Víctor León Vivar de la parroquia de Cochapata en el periodo 2012-2013.

**Objetivo:** Detectar las necesidades formativas del personal docentes de la Bachillerato del Colegio Víctor León Vivar de la parroquia de Cochapata 2012-2013.

Actividades	Recursos	Financiamiento	Costo Aproximado
1. Recopilación de la información	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Humanos:</b> Investigadora</li> <li>- <b>Tecnológicos:</b> Internet, Computador.</li> <li>- <b>Materiales:</b> copias, impresos.</li> </ul>	Propio	400.00 USD
2. Aplicación del cuestionario	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Humanos:</b> Informantes, investigadora.</li> </ul>	Propio	15.00SD

	- <b>Materiales:</b> cuestionarios.		
3.Elaboración de la matriz	- <b>Humanos:</b> Investigadora - <b>Tecnológicos:</b> Internet, Computador.	- Propio	18.00USD
4. Elaboración del informe.	- <b>Humanos:</b> Investigadora - <b>Tecnológicos:</b> Internet, Computador. <b>Materiales:</b> copias, impresión.	- Propio	150.00USD
TOTAL			583.00USD

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

**Elaborado por:** Lic. Mayda Maldonado

## **CAPITULO 3 DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

### 3.1 Necesidades formativas.

El diagnóstico y análisis de necesidades formativas en el Colegio Víctor León Vivar fue un proceso de recogida y análisis de información, cuyo resultado ha permitido identificar y detectar las carencias su personal para un eficiente desempeño de la labor docente. Pues, se debe tener presente que existe una necesidad formativa cuando el trabajo de cualquier empleado no es satisfactorio. A continuación se exponen la Tabla N° 10/11.

**Tabla N° 10/11 Su titulación tiene en relación con:**

<b>Titulación de pregrado</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Licenciado en educación	2	25,00
Doctor en educación	0	0,00
Psicólogo en educación	1	12,50
Psicopedagogo	0	0,00
Otros (especifique)	1	12,50
Ingeniero	1	12,50
Arquitecto	0	0,00
Contador	0	0,00
Abogado	1	12,50
Economista	1	12,50
Médico	0	0,00
Veterinario	0	0,00
Otros (especifique)	1	12,50
No contesta	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,00</b>

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

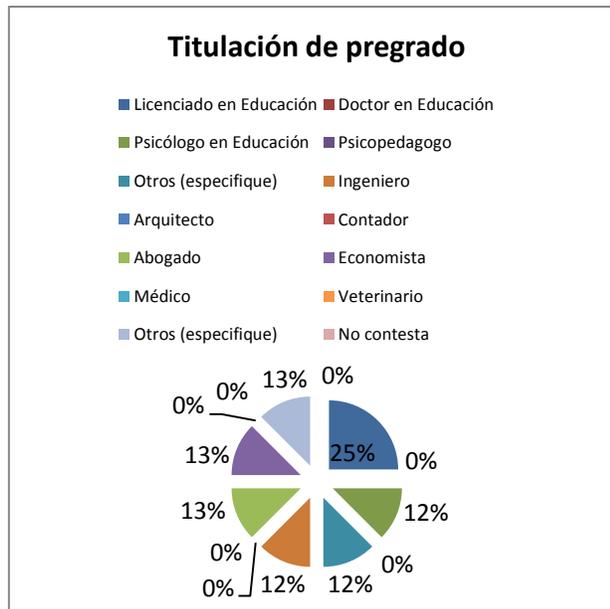


Figura 10/11 titulación de pregrado  
 Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

La información que proporciona el Tabla y la Figura N° 10/ 11 complementan la visión sobre el nivel de preparación de los docentes del Colegio Técnico Industrial Víctor León Vivar el 25% son docentes, el 12.5% es psicólogo educativo, el 12.5% es ingeniero electromecánico, el 12.5% tiene el título de abogada, el 12.5% es economista y otros representa el 25%. Como se puede ver del 100% a penas el 25% son docentes, se aspira que para tener realmente una educación de calidad el 100% de profesionales que trabajen las Instituciones Educativas tenga formación docente para un aprendizaje significativo y de calidad.

**Tabla N° 12 Título de Posgrado**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
El ámbito Educativo	4	50,00
Otros	4	50,00
No contesta	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV



Figura 12 Título de posgrado  
Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

En la Tabla y la Figura N° 12 se puede apreciar que los docentes se equivocaron en la respuesta o no leyeron bien el ítem porque hace referencia que en caso de tener título de Tercer Nivel este tiene relación con el ámbito educativo o está relacionado con otros ámbitos. La institución educativa no tiene docentes de cuarto nivel, sin embargo a parecen con porcentajes que no responden a la realidad, a pesar de que las aspiraciones de los docentes es llegar a este nivel para una mejor estabilidad y remuneración dentro de la Institución Educativa.

**Tabla N° 13 Le resulta atractivo seguir un curso de formación**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Sí	8	100.00
No	0	0.00
No contesta	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV



Figura 13 Le gustaría seguir un curso  
Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

La información que proporciona la Tabla y la Figura N° 13 titulado le resulta atractivo seguir un programa de formación resulta halagador pues el 100% de docentes manifiestan que estarían dispuestos a seguir un programa de formación docente. De la motivación de este grupo de docentes se puede aprovechar para ofertarles una capacitación acorde con las necesidades, pero para ello se requiere que el líder educativo motive y lidere con sentido de pertinencia para erradicar las necesidades detectadas durante el proceso que se ha llevado cabo para una mejora en los niveles de enseñanza.

**Tabla N° 14 En qué le gustaría formarse**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Maestría	7	87.50
PhD	1	12.50
No contesta	0	0.00
TOTAL	8	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

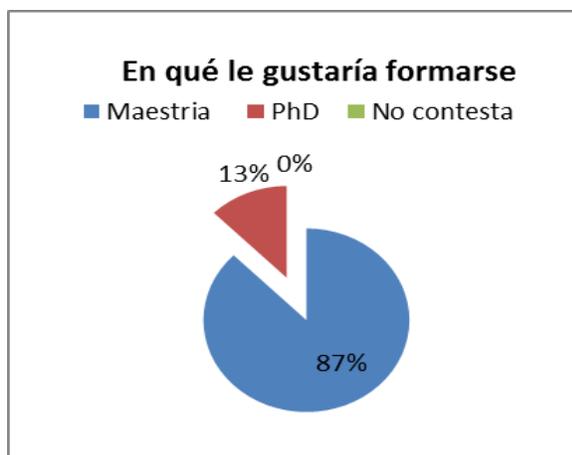


Figura 14 En que le gustara formarse.  
Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

En la Tabla y la Figura N° 14 se puede observar que el 87.5% manifiesta que le gustaría formarse en una Maestría y un 12.5% expresa que desearía formarse en un PhD, desde luego, para optar por el según título deberán primero seguir una maestría. El alto porcentaje constituye un insumo para la educación superior, que tiene en este grupo de docentes, una demanda potencial. El Estado deberá tener en cuenta esta información para que, a través de la Universidad de Docente, que funcionará en la provincia de Cañar dé respuesta positiva a la formación de Cuarto Nivel y a la de PhD.

**Tabla N° 15 Desea seguirse capacitando**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Sí	8	100,00
No	0	0.00
No contesta	0	0.00
<b>TOTAL</b>	8	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV



Figura 15 Desea seguir capacitándose  
Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

Como se puede apreciar en la Tabla y la Figura N°15 titulado es importante seguir capacitándose el 100% expresa que es prioritario seguirse capacitando para un mejor desempeño académico que contribuya fomentar aprendizajes más significativos en los estudiantes. La calidad educativa indiscutiblemente esta relaciona capacitación docente continua, el carácter del trabajo asumido por el docente, el cual tiene efectos significativos en sus estudiantes.

**Tabla N° 16 ¿Cómo le gustaría capacitarse?**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	2	25,00
Semipresencial	1	12,50
A distancia	1	12,50
Virtual/ Internet	4	50,00
No contesta	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

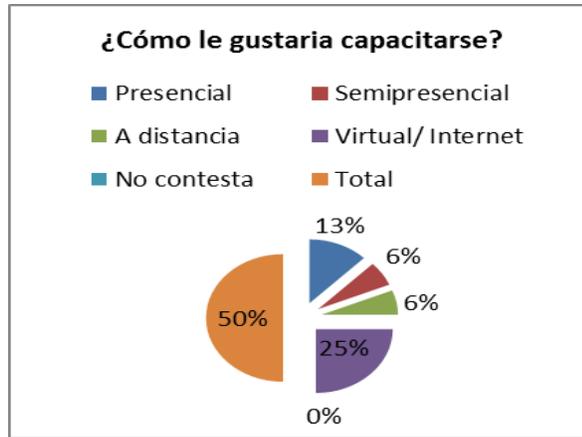


Figura 22 ¿Cómo le gustaría capacitarse?

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

De la Tabla y la Figura N° 22 como le gustaría recibir la capacitación el 50% respondió que le gustaría capacitarse de forma virtual, el 25% presencial, semipresencial, un 12.5%, a distancia un 12.5%. Estos datos serán tomados en cuenta más adelante cuando se proponga nuevos cursos de formación docente, debido a que hoy es innegable contacto y el uso continuo de las nuevas tecnologías en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

**Tabla N° 17 ¿Qué horarios le gustaría recibir la capacitación?**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	1	12,5
Fines de semana	7	87,5
No contesta	0	0.00
TOTAL	8	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

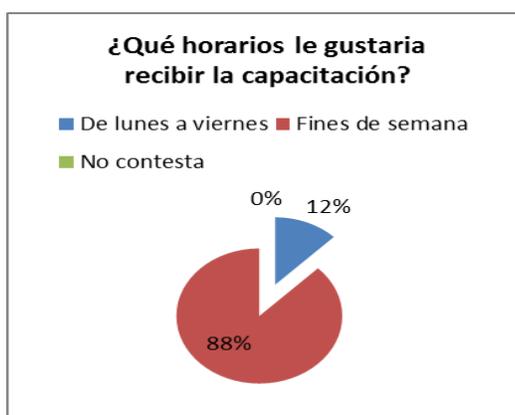


Figura 23 ¿En qué horarios le gustaría recibir la capacitación?  
Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

El horario de la capacitación según el 87.5% sería los fines de semana, el 12.5% opina que le gustaría de lunes a viernes como se puede apreciar en el Cuadro y la Figura N° 23. Esto se puede comprender porque generalmente para la mayoría de docentes la jornada de trabajo resulta demasiado agotadora, además por facilidad y comodidad se prefiere los fines de semana para las actividades relacionadas con la capacitación y perfeccionamiento docente, además habría un compromiso innegable de cada uno de ellos de invertir su tiempo en algo que mejorará significativamente sus relaciones con los demás miembros de la comunidad educativa.

**Tabla N° 18 En qué temáticas le gustaría capacitarse**

Opción	Frecuencia
Pedagogía educativa	4
Teoría del aprendizaje	0
Valores y educación	1
Gerencia /gestión educativa	1
Psicopedagogía	0
Métodos y recursos didácticos	0
Diseño y planificación curricular	2
Evaluación del aprendizaje	0
Políticas educativas para a la administración	0
Temas relacionados con las materias a su cargo	5
Formación en temas de mi especialidad	3
Nuevas tecnologías en la educación	2
Diseño y seguimiento y evaluación de proyectos	1
No contesta	1

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

Se puede apreciar en la Tabla N° 18 que los temas de los cursos en los que les gustaría capacitarse a los docentes son los siguientes: Temas relacionados con las materias a su cargo tenemos 5, en segundo lugar en Pedagogía Educativa 4. Tercer lugar formación en temas de mi especialidad con 3. Nuevas tecnologías en la educación y diseño y planificación curricular con 2. Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos, valores y educación y gerencia y liderazgo educativo que se puntúan con los valores más bajos. Estos resultados nos orientan sobre las temáticas de preferencia de los docentes al momento de decidir en que desean formarse continuamente en el Colegio Víctor León Vivar.

**Tabla N°19 ¿Cuáles son los obstáculos para que usted no se capacite?**

Opción	Frecuencia
Falta de tiempo	3
Altos costos de los cursos de capacitación	2
Falta de información	3
Falta de apoyo de las autoridades de la institución	4
Falta de temas acordes con su preferencia	3
No es de su interés capacitarse	0
Otros	0
No contesta	0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

La Tabla N° 19 muestra uno de los principales obstáculos que impide a los docentes capacitarse es la falta de apoyo de las autoridades que se puntúa con 4, le siguen la falta de tiempo y falta de información con 3 y finalmente los altos costo de la capacitación son los que impiden que se capaciten los docentes, obstáculos que en algunos casos se encuentra justificados en la Institución por la pobre gestión del personal administrativo.

**Tabla N° 20 ¿Cuáles son los motivos por los que usted asiste a los cursos de capacitación?**

Opción	Frecuencia
Relación del curso con mi actividad docente	3
El prestigio del ponente	0
Obligatoriedad de asistencia	0
Favorece a mi ascenso profesional	3
Facilidad de los horarios	1
Lugar donde se realizó el evento	0
Me gusta capacitarme	6
Otros	0

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

En la Tabla N° 20 los motivos por los cuales asisten a los cursos de capacitación es en primer lugar por que indican que les gusta capacitarse con 6, en segundo tenemos porque favorece a su ascenso personal y están relacionados con la actividad que realizan con 3. Estos resultados resultan halagadores debido a la buena predisposición del personal docente para formar parte de un curso de formación.

**Tabla N° 21 ¿Cuáles son los motivos por los que se imparte los cursos/capacitación?**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	4	50.00
Falta de calificación profesional	0	0.00
Requerimientos personales	4	50.00
Necesidades de capacitación continua	0	0.00
Actualización de leyes y reglamentos	0	0.00
Otros	0	0.00
No contesta	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

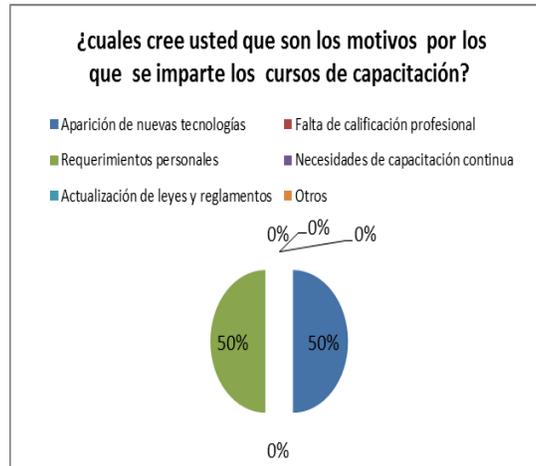


Figura 21 ¿Cuál cree usted que son los motivos por los que se imparten los cursos?  
Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

En la Tabla y la Figura N° 21, titulado motivos por los cuales se imparte los cursos de capacitación manifiesta el 50% del personal docente que se debe a los requerimientos personales y 50 % restante manifiesta que es por la aparición de nuevas tecnologías. En cierta manera tienen razón debido a los cambios constantes en el Sistema Educativo Ecuatoriano han dado lugar apostar por la capacitación única que permite desarrollar procesos educativos eficaces.

**Tabla N° 22 ¿Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo del curso/ capacitación?**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Aspectos teóricos	0	0.00
Aspectos técnico/practico	2	25.00
Ambos	6	75.00
TOTAL	8	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

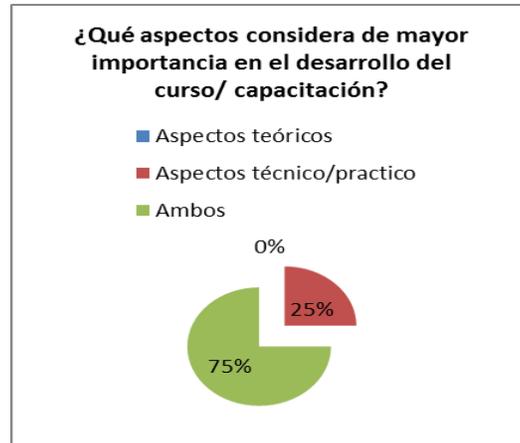


Figura 22 ¿Qué aspectos considera de ,mayor importancia en el desarrollo del curso?  
 Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

En la Tabla y la Figura N° 22 podemos apreciar que del total de docentes encuestados el 75% considera de mayor importancia para el desarrollo del curso los aspectos tanto teóricos como técnicos- prácticos, frente a un 25% que sólo considera que son relevante el aspectos técnicos- prácticos. Respecto a esto, un curso de formación no puede de ninguna manera prescindir de cualquier de los aspectos, pues son complementarios en todo sentido, se tratara que el curso se tome cuenta estos aspectos.

## 1.2 La Organización y la formación

**Tabla N °23 La institución en la que Ud. labora ha dado cursos en los últimos años**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Sí	0	0.00
No	8	100.00
No contesta	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV



Figura 23 La institución en la que ud labora ha dado cursos en los últimos años.  
Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

En la Tabla y la Figura N°23 podemos apreciar que en el Colegio Víctor León Vivar en los dos últimos dos años no se ha gestionado ningún curso de capacitación docente. Lamentablemente, los múltiples cambios de rectores han ocasionado que haya fugas de responsabilidad en cuanto a la capacitación del personal docente lo que ha repercutido notablemente en la calidad de la enseñanza.

**Tabla N°24 Conoce si la institución está propiciando cursos/ seminarios**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0.00
No	8	100.00
No contesta	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV



Figura 24 La autoridad ha gestionado cursos

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

En la Tabla y la Figura N° 24 podemos apreciar que al 100% de personal docente opinan que la autoridad no ha gestionado ningún curso de capacitación. Esto resulta lamentable debido a que en la LOEI de los derechos de los docentes literal a. Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación.

**Tabla N° 25 Los cursos se realizan en función de áreas de conocimiento**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Áreas del conocimiento	1	12,50
Necesidades de actualización curricular	0	0.00
Leyes y reglamentos	0	0.00
Asignaturas que Ud. imparte	3	37,50
Reforma curricular	0	0.00
Planificación y programación curricular	3	37,50
Otras, especifique	0	0.00
No contesta	1	12,50
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

En la Tabla N°25 parece ser que los docentes no comprende el ítem y contestan equivocadamente porque en la fecha que se realizó esta encuesta no se estaba realizando ningún curso de capacitación en la institución durante los dos últimos años, y esto se evidencia en las respuestas del cuestionario.

**Tabla N° 26 Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven la formación permanente**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0.00
Casi siempre	0	0.00
A veces	5	62,5
Rara vez	1	12,5
Nunca	2	25.00
No contesta	0	0.00
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV



Figura 26 Los directivos fomentan la participación del profesorado  
Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

En la Tabla N°26 se puede apreciar que un 62.5% opina que los directivos de la institución no fomentan la participación, un 12.5% expresa que rara vez y 25% dice que nunca fomentan la participación de los docentes en las decisiones que se toman dentro de la Institución, la falta de preparación, motivación y liderazgo puede causar acciones que no corrobora para el logro de las metas y objetivos institucionales.

**Tabla N° 27 Las materias que imparten tienen relación con su formación**

Opción	frecuencia	Porcentaje
Sí	7	87,50
No	1	12,50
No contesta	0	0.00
<b>TOTAL</b>	8	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

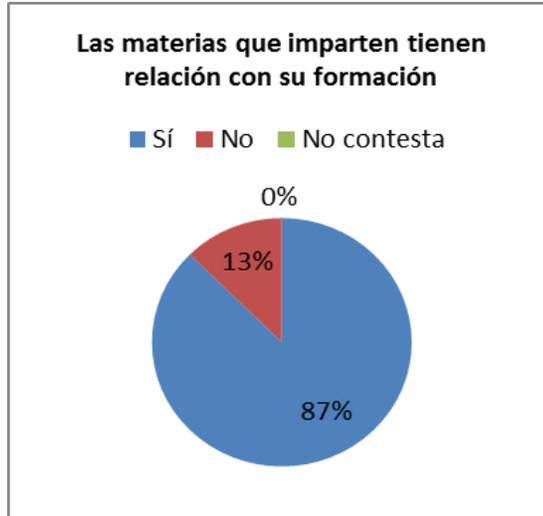


Figura 26 Las materias que imparten tienen relación con la formación  
Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

En la Tabla y la Figura N° 26 se puede apreciar que el 12.5% imparten clases en primero y segundo de bachillerato frente a 87.5% que imparte clases en primero, segundo y tercero, esto es ventajoso porque los docentes tienen la oportunidad de conocer más a los estudiantes en dos años seguidos. Esto tiene sus ventajas y desventajas y secuencial de toda la asignatura, lo que posibilitará tener mejores criterios dentro del área, y, por otro lado, debe triplicar sus planificaciones, y desde luego, tener mayor trabajo en la elaboración de formatos e instrumentos de evaluación.

**Tabla N° 28 Años en los que imparte clases**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Primero	0	0,00
Primero y segundo	1	12,50
Segundo y tercero	0	0,00
Primero, segundo y tercero	7	87,50
Tercero	0	0,00
No contesta	0	0,00
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

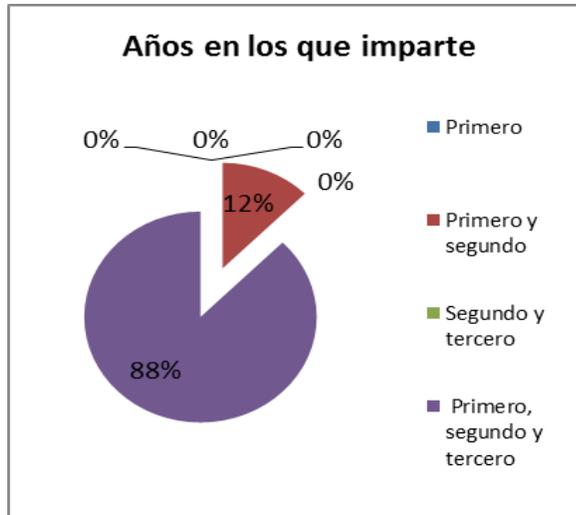


Figura 28 Años en los imparte materias  
 Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

En cuanto a las materias que se imparten en la Tabla y la Figura N° 28, el 87.5% tiene relación con la especialidad de su formación, frente a, un 12.5% que revelan que imparten materias que no están relacionadas con su especialidad. En los estándares calidad del desempeño docente (2011) se manifiesta la necesidad de la preparación del docente para conseguir que las clases que imparte sean de calidad y significativas. Se manifiesta que el docente debe conocer el área de saber que enseña, saber cómo enseñar la asignatura, saber cómo enseñar en general y cómo aprenden las personas como requisito indispensable para que desarrollen y potenciar las habilidades y estrategias personales.

### 1.3 Necesidades de la persona

Tabla N° 29 Necesidades de la persona

	Necesidades de la persona	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL 1/2/3	TOTAL
		F	%	F	%	f	%	F	%	F	%	F	%		
1	Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula.	0,00	0,00	2,00	25,00	3,00	37,50	2,00	25,00	1,00	12,50	0,00	0,00	62,50	100,00
2	Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de aprendizaje y enseñanza).	0,00	0,00	1,00	12,50	5,00	62,50	1,00	12,50	1,00	12,50	0,00	0,00	75,00	100,00
3	Mi formación en TIC me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a la información oportuna.	0,00	0,00	2,00	25,00	2,00	25,00	3,00	37,50	1,00	12,50	0,00	0,00	50,00	100,00
4	La formación profesional recibida me permite orientar al aprendizaje de mis estudiantes.	0,00	0,00	0,00	0,00	3,00	37,50	4,00	50,00	1,00	12,50	0,00	0,00	37,50	100,00
			0,00		62,50		162,50		125,00		50,00		0,00	225,00	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

Como se aprecia en la Tabla N°28 dentro del análisis de necesidades de formación se ha procedido a seleccionar los ítems más bajos poniéndolos en los numerales 1,2, 3 y 4. La pregunta N°4: La formación profesional recibida me permite orientar al aprendizaje de mis estudiantes cuenta con un 37.50%, a continuación la pregunta N° 3 : Mi formación en TIC me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a la información oportuna con 50% luego, la pregunta N° 1: Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula con 62.50% y finalmente la pregunta N° 2 Conoce la incidencia de la interacción profesor -alumno en la comunicación didáctica (estilos de aprendizaje y enseñanza) con una 75%. Se puede evidencia entonces que la respuesta más baja es La formación profesional recibida me permite orientar al aprendizaje de mis estudiantes con un 37.50%.

### 3.4 Necesidades de la tarea educativa.

**Tabla N° 30 Necesidades de la tarea educativa.**

	1		2		3		4		5		No contesta		TOTAL	
	F	%	f	%	f	%	F	%	f	%	F	%		
1	Analiza los factores del aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar).													
	0,00	0,00	0,00	0,00	4,00	50,00	4,00	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	50,00	100,00
2	Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos.													
	0,00	0,00	1,00	12,50	4,00	50,00	1,00	12,50	2,00	25,00	0,00	0,00	62,50	100,00
3	Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.													
	0,00	0,00	1,00	12,50	2,00	25,00	3,00	37,50	2,00	25,00	0,00	0,00	37,50	100,00
4	Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.													
	0,00	0,00	2,00	25,00	4,00	50,00	2,00	25,00	0,00	0,00	0,00	0,00	75,00	100,00
		0,00		50,00		175,00		125,00		50,00		0,00	225,00	

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

En Tabla N° 30 dentro de necesidades educativas podemos seleccionar los ítems más bajos de 1, 2, 3 y 4. Donde tenemos en la pregunta N°3: Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos. 37.50%, la pregunta N° 1: Analiza los factores del aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar) 50% luego, la pregunta N° 2: Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos. 62.50% y finalmente la pregunta N° 4 Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas con un 75%.

### 3.4 Necesidades organizacionales.

**Tabla N° 31 Necesidades organizacionales**

	1,00		2,00		3,00		4,00		5,00		No contesta		TOTAL			
	f	%	F	%	F	%	F	%	f	%	f	%				
1	Analiza los elementos del currículo propuesta para del bachillerato.		0,00	0,00	1,00	12,50	4,00	50,00	3,00	37,50	0,00	0,00	0,00	0,00	62,50	100,00
2	Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la Institución.		3,00	37,50	1,00	12,50	3,00	37,50	1,00	12,50	0,00	0,00	0,00	0,00	87,50	100,00
3	Describe las funciones y cualidades del tutor.		0,00	0,00	3,00	37,50	3,00	37,50	1,00	12,50	1,00	12,50	0,00	0,00	75,00	100,00
4	Describe lfunciones y tareas del profesor en el aula.		0,00	0,00	0,00	0,00	3,00	37,50	3,00	37,50	2,00	25,00	0,00	0,00	37,50	100,00
				37,50		62,50		162,50		100,00		37,50		0,00		
	<b>TOTAL</b>			37,50		175,00		500,00		350,00		137,50		0,00		

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

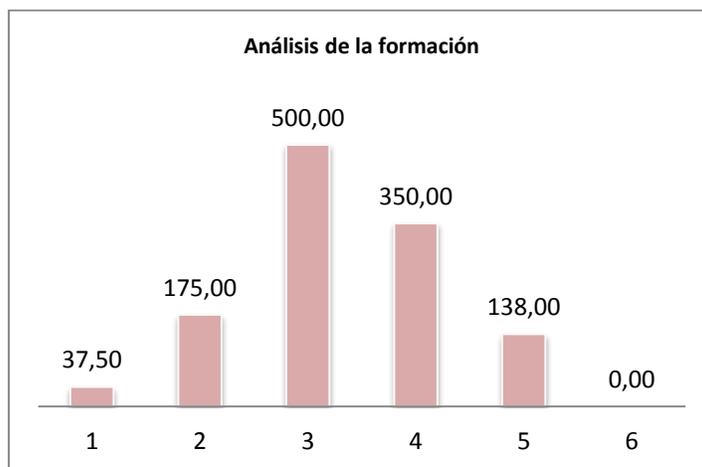
La Tabla N° 31 Necesidades organizacionales podemos seleccionar los ítems más bajos de 1, 2, 3 y 4 donde tenemos en la pregunta N°4 Describe las funciones y tareas del profesor en el aula 37.50 %, la pregunta N° 1 Analiza los elementos del currículo propuesta para del bachillerato.: 62.50 % luego, la pregunta N° 3: Describe las funciones y cualidades del tutor. 75 % y finalmente la pregunta N° 2 Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la Institución. 87.50%. A continuación con los datos recogidos se ha procedido a realizar una media aritmética que expone claramente qué necesidad tiene los porcentajes más bajos en el cuestionario aplicado a los docentes del bachillerato del Colegio Víctor León Vivar.

**Tabla N° 32 Media aritmética**

Análisis de la formación	Media Obtenida					No contesta	Total
	1	2	3	4	5		
Aspectos de Profesionalización	0,00	62,50	162,50	125,00	50,00	0,00	400,00
Tarea Educativa	0,00	50,00	175,00	125,00	50,00	0,00	400,00
La organización y la formación - planificación	37,50	175,00	500,00	350,00	138,00	0,00	1200,50

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

**Gráfico N° 32 Análisis de la información**



**Figura 32 Análisis de la información**

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

## **CAPÍTULO 4: CURSO DE FORMACIÓN**

En el nuevo contexto del Sistema de Educación Ecuatoriana la formación docente constituye un eje fundamental que permite reflexionar de manera profunda sobre las necesidades de formación, las razones, los motivos, las expectativas, las percepciones e ideas que el docente tiene respecto a su formación. Establecer la relación entre las exigencias sociales, educativas, culturales, ideológicas, políticas y administrativas de la profesión docente, da pauta para generar procesos formación y capacitación acerca de las complejas responsabilidades que conlleva esta actividad.

Este curso constituye en un espacio curricular docente, además de reflexionar y analizar todos los aspectos asociados la necesidad de formación, durante el ejercicio de la docencia.

**Tabla N° 33 Número de cursos a los asistió**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
1-5 cursos	7	87,50
5-10 cursos	0	0.00
10-20 cursos	1	12,50
No contesta	0	0.00
TOTAL	8	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

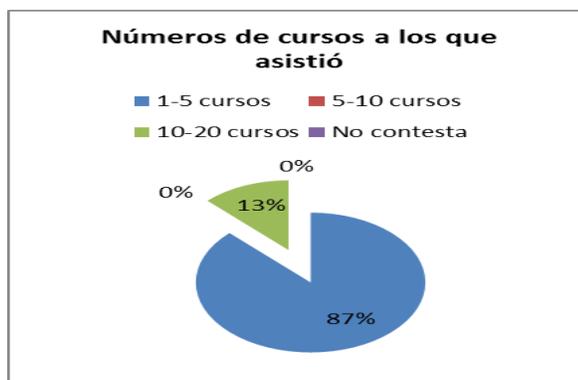


Figura Número de cursos a los que asistió

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

Tabla N°33 con su respectiva Figura se les preguntó a los docentes por el número de cursos a los que asistió en los dos últimos dos años, siete docentes que equivale al 87.5% contestaron que habían asistido de 1-5 cursos. Un docente que equivale al 12.5% contestó que había asistido de 10-20 cursos durante los dos últimos años, lamentablemente bajo el interés que ha existido en años anteriores por la capacitación ha repercutido de alguna manera en el desempeño de los estudiantes.

**Tabla N° 34 Totalización de horas**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
1-100 horas	5	62,5
100-300 horas	2	25.00
No contesta	1	12,5
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

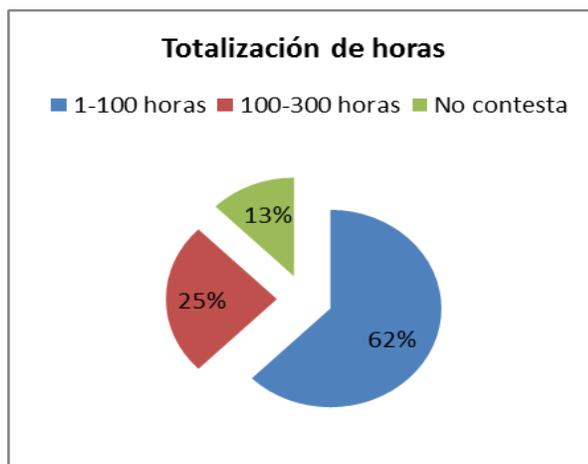


Figura 34 Análisis de la información

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

De la Tabla y la Figura N° 34 se desprende que la duración de los cursos a los que asistieron los docentes tuvo una duración 1-100 horas que asistió el 62.5%, el 25% asistió a cursos con una duración de 100-300 horas y 12.5% no contesta. Cursos relativamente cortos y que no han tenido mayor trascendencia en la formación de los docentes. Se aspira que el curso que se propondrá más adelante este de acuerdo a la duración pertinente para que sea significativo.

**Tabla N° 35 Hace qué tiempo lo realizó**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
1 mes -1 años	5	62,5
1-10 años	2	25.00
No contesta	1	12,5.0
TOTAL	8	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV



**Figura 35 Hace que tiempo lo realizó**

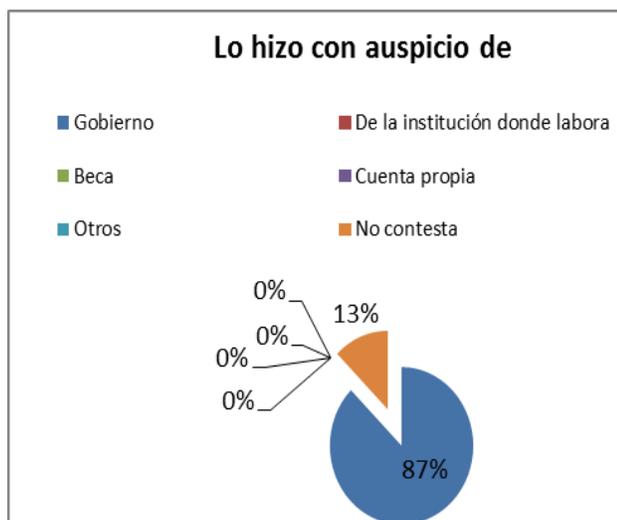
Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

Si se observa la Tabla N° 35 se manifiesta que un 62.5 % de docentes realizaron cursos hace 1 año, el 25% lo realizó de 1-10 años y un 12.5% no contesta. Además se puede notar la falta de interés de los docentes por capacitarse, aunque hay como se expuso anteriormente son varios los motivos y los obstáculos para que un docentes se capaciten.

**Tabla N° 36 Lo hizo con auspicio de**

Opción	Frecuencia	Porcentaje
Gobierno	7	87,50
De la institución donde labora	0	0.00
Beca	0	0.00
Cuenta propia	0	0.00
Otros	0	0.00
No contesta	1	12,5.
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>100.00</b>

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV



**Figura 36 Lo hizo con auspicio de**

Fuente: Cuestionario aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

El auspicio de los cursos a los que asistieron los docentes de la Institución fueron financiados por el gobierno nacional con 87% y un 12.5% no contesta son los datos que se pueden observar la Tabla y la Figura N°36. Cabe recalcar que actualmente existe cursos de capacitación auspiciados por el Ministerio de Educación, la gestión que los rectores de las instituciones realizan no es suficiente pues la totalidad del personal docente no ha recibido esos cursos por la distancia a la que nos encontramos que demanda que el docente viaje dos horas a la ciudad de Cuenca.

#### **4.1 Tema del curso.**

**Tema del curso:** El liderazgo Ético: una necesidad imperiosa en el colegio Técnico Industrial Víctor León Vivar de la ciudad de Cuenca, provincia del Azuay, durante el año lectivo 2013 - 2014.

El tema del curso es el producto del análisis y la interpretación de la información obtenida, a través de la encuesta titulada: “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes del bachillerato del colegio Técnico Industrial Víctor León Vivar durante el periodo 2013-2014”. A continuación se expone los resultados del mismos que presenta entre la escala 1.2.3 el mayor porcentaje es el 87.50% del 100% entrevistados dicen desconocer totalmente el liderazgo ejercido por los administrativo este curso responde a las necesidades que manifiestan la encuesta, cuyo objeto es mejorar el tipo de liderazgo ejercido por los administrativos esta Institución Educativa.

##### **1.1.2 Modalidad de estudios.**

La modalidad que se ha elegido para desarrollar este curso es de taller es presencial de este modo, el diálogo, el debate, la argumentación, la reflexión colectiva y el trabajo individual y grupal, habrá de orientarse a partir del conjunto de temas propuestos en cada una de las unidades de aprendizaje. En este sentido, cada unidad de aprendizaje se constituye en el eje desde y a partir del cual se agrupan y articulan los conocimientos, las experiencias, las trayectorias, los valores, destrezas y actitudes de cada uno de los involucrados. El curso será

presencial para ello se tomará en cuenta los horarios del cuestionario donde el 87.5% de los entrevistados manifiestan que les gustaría recibir la capacitación los fines de semana, frente a un 12.5% de los entrevistados que señalan que le gustaría recibir el curso entre la semana.

### **1.1.3 Objetivos.**

#### **Objetivo general:**

Diseñar un curso de formación para los docentes del bachillerato del Colegio Técnico Industrial Víctor León Vivar de la parroquia de Cochapata durante el periodo 2013-2014.

#### **Objetivo específico:**

Elaborar un proyecto de capacitación del perfil del líder y gestor educativo: titulado liderazgo Ético: una necesidad imperiosa para la construcción de una cultura organizacional dentro la institución educativa.

Proporcionar elementos teórico conceptuales entorno al líder como gestor educativo para establecer el canal de comunicación entre personal administrativo y docentes enmarcadas dentro de las nuevas exigencias del Ministerio de Educación.

Fortalecer el trabajo en equipo, los procesos humanos y la cultura laboral, estrategias de participación democrática mejorando sistemáticamente el clima organizacional.

#### **4.1.4 Dirigido a:**

Los destinatarios del curso serán los 8 docentes que laboran, actualmente en el Colegio Técnico Industrial Víctor León Vivar de la parroquia de Cochapata, cuyas respuestas y opiniones han sido tomadas en cuenta para la estructuración del curso.

#### **4.1.5 Nivel formativo de los destinatarios.**

El nivel de formación de los docentes está entre un 62.5% que pertenece al tercer nivel, el 25% pertenece al segundo nivel y el 12.5% pertenece al primer nivel educativo.

#### **4.1.6 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.**

Los docentes deberán contar con una computadora portátil con conexión a internet para realizar trabajos dentro de clase como:

- Elaboración de organizadores gráficos.
- Empleo básico de PowerPoint para la realización de presentación de diapositivas.
- Utilización proyector digital.

#### **4.1.7 Breve descripción del curso.**

Este curso se divide en cinco talleres de aprendizaje que en su conjunto tienen como propósito activar los conocimientos y experiencias previas de los docentes, enriquecerlos con aportes teóricos, de investigación y experienciales para arribar a un nivel de comprensión y explicación más profundo con relación a la formación profesional de la docencia y la eficacia de un liderazgo democrático y participativo.

- En el primer taller de aprendizaje se trata de un recorrido hacia las raíces éticas del liderazgo, explicaciones teorías, el concepto y tipos de liderazgo, características del líder ético y finalmente la elaboración de un organigrama institucional.
- En el segundo taller se abordan las implicaciones del liderazgo ético, la calidad ética personal como raíz del liderazgo y fuente de confianza, la calidad ética personal apoyada en la justicia, condición necesaria para el liderazgo, la calidad ética personal a la calidad ética organizacional construyendo confianza. En la planificación para la elaboración del manual de funciones de la institución para finalizar la jornada.
- En el tercer taller de aprendizaje se analizará temas como el liderazgo del gestor educativo, dirección, liderazgo y calidad de la educación, principios y beneficios de una

acerada administración y se empezará en la redacción del manual de funciones de la institución.

- En el cuarto taller se analizará los casos y solución de problemas, los posibles canales de comunicación, correo electrónico, finalmente se trabajará en la revisión del manual de funciones de la institución.
- En el quinto y último taller habrá actividades de dominio, exposición del manual de funciones de la institución en Power Point, la coevaluación y una evaluación general de los talleres.

#### **4.1.8 Contenidos del Curso**

El Liderazgo Ético: Una necesidad imperiosa en el Colegio Técnico Industrial Víctor León Vivar de la ciudad de Cuenca, Provincia Del Azuay durante el año lectivo 2013 – 2014.

#### **PRIMER TALLER: (AUTODIAGNÓSTICO)**

- 1.1.1 Aplicación de la encuesta del ambiente institucional.
- 1.1.2 Raíces éticas del liderazgo.
- 1.1.3 Las explicaciones teóricas acerca del liderazgo (concepto y enfoques de liderazgo).
- 1.1.4 Enfoques relacionados con el liderazgo.
- 1.1.5 Características del líder educativo ético.
- 1.1.6 Cualidades de la personalidad del líder educativo.
- 1.1.7 Elaboración del organigrama institucional.

#### **SEGUNDO TALLER (COMPRENSIÓN Y ANÁLISIS)**

- 2.2.1 El liderazgo ético (contextualización).
- .2.2.2 La calidad ética personal como raíz del liderazgo y fuente de confianza.
- 2.2.3 De la calidad ética personal a la calidad ética organizacional construyendo confianza.
- 2.2.4 Elaboración del manual de funciones de la institución. (PLANIFICACIÓN)

### **TERCER TALLER (TOMA DE DECISIONES)**

3.3.1 El liderazgo del gestor educativo.

3.3.2 Dirección, liderazgo y calidad de la educación.

3.3.3 Principios y beneficios de una acertada administración.

3.3.4 Elaboración del manual de funciones de la institución. (REDACCIÓN)

### **CUARTO TALLER (COMUNICACIÓN Y CONEXIÓN)**

4.4.1 La comunicación en las organizaciones escolares.

4.4.2 canales de comunicación.

4.4.3 Funciones del lenguaje.

4.4.4 Comunicación Asertiva.

4.4.5 Redes de comunicación.

4.4.6 Análisis de casos y solución de problemas.

4.4.7 Elaboración del manual de funciones de la institución. (REVISIÓN)

### **QUINTO TALLER (ACTIVIDADES DE DOMINIO)**

5.5.1 Análisis de casos y solución de problemas.

5.5.2 Análisis de casos y solución de problemas.

5.5.3 Presentación del manual de funciones de la institución en Power Point.

5.5.4 Coevaluación.

5.5.5 Evaluación General.

#### 4.1.9 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso.

### CURRICULUM VITAE

#### DATOS PERSONALES:

**Nombres:** Mayda Beatriz

**Apellidos:** Maldonado Pérez

**Fecha de Nacimiento:** 22 de Enero de 1984

**Lugar de Nacimiento:** Cochapata – Nabón - Azuay

**Edad:** 30 años

**Número de cedula:** 0104869128

**Teléfono:** 07 2582252

**Móvil:** 0991451624

**Email:** [maybe200@hotmail.com](mailto:maybe200@hotmail.com)

#### ESTUDIOS ACÁDEMICOS

##### Estudios primarios:

Escuela Andrés Beltrán de la parroquia de Cochapata-Nabón-Azuay

##### Estudios Secundarios:

##### Educación Básica:

Colegio Víctor León Vivar de Cochapata

##### Bachillerato:

Colegio a Distancia Monseñor Leónidas Proaño

Año de Graduación: 2004

**Título de Bachiller:** Ciencias Sociales

##### Estudios Superiores:

Universidad de Cuenca/Facultad de Filosofía, Ciencias y Letras de la Educación / Escuela de Lengua y Literatura Española.

#### ESTUDIOS DE TERCER NIVEL:

Cursando en la Universidad Técnica Particular de Loja/ Maestría de Gerencia y Liderazgo Educativo.

### **EXPERIENCIA**

- Ayudante de cátedra de la asignatura de Expresión Oral y Escrita en la Universidad de Cuenca en 2008.
- Prácticas profesionales en el 8,9 y 10 en el Colegio Carlos Cueva Tamariz.
- Docente contratada para el básico y bachillerato del Colegio a Distancia Monseñor Leónidas Proaño extensión la Paz.
- Docente contratada para el básico y bachillerato del Colegio Técnico Industrial Víctor León Vivar de Cochapata.

## **4.2 Metodología.**

Todos los talleres a realizarse seguirán esta metodología en primer lugar: se presentará el tema, enunciar objetivos, se creará un ambiente adecuado, a través de dinámicas de grupo, se pedirá la participación en actividades y resolución de conflictos, se recordará los aprendizajes aprendidos para terminar la sesión con retroalimentación.

### **4.2.1 Evaluación.**

En congruencia temas propuestos la evaluación será un proceso permanente que permita valorar de manera gradual la manera en que los docentes movilizan sus conocimientos, ponen en juego sus destrezas y desarrollan nuevas actitudes utilizando los referentes teóricos y experienciales que el curso propone. De ahí que las evidencias de aprendizaje, se constituyan no sólo en el producto tangible del trabajo que se realiza, sino particularmente en el logro de una competencia que articula sus tres esferas: conocimientos, destrezas y actitudes.

### **4.2.2 Duración del curso.**

El curso tendrá una duración de un mes y ocho días con una jornada de ocho horas con un receso de media hora para lunch, los mismos que se establecen para los días sábados con una duración de cuarenta horas, las veinte horas serán destinadas para los trabajos de carácter personal como investigación y realización de tareas y las veinte horas están destinadas a actividades propuestas en el taller. Finalmente, para la aprobación del mismo se necesita tener un mínimo de 7/10 para aprobarlo y recibir el certificado con un 90% de asistencia y el 100% de las actividades planteadas.

#### 4.2.3 Cronograma de actividades a desarrollarse.

##### CRONOGRAMA DEL CURSO

Actividad	Tiempo							SEPTIEMBRE		OCTUBRE
		7		14		21		28		2
Aplicación de la encuesta del ambiente institucional: (AUTODIAGNÓSTICO)		x								
1. Primer taller: (Autodiagnóstico)		x								
2. Segundo taller (Comprensión y análisis)				x						
3. Tercer taller (Toma de decisiones)						x				
4. Cuarto taller (Comunicación y conexión)								X		
5. Quinto taller (Actividades de dominio)										X
6. Informe de logros:										X

Fuente: Curso de formación aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

#### 4.2.4 Costos del curso

Los costos generados por el curso serán financiados por la autora de la tesis.

CONCEPTO	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
<b>Gastos de Personal</b>	\$30.00	\$90.00
<b>Equipos</b>	\$25.00	\$25.00
<b>Material de escritorio</b>	(Tinta)	\$30.00
<b>Transporte</b>	\$30.00	\$30.00
<b>Impresiones (B/N - Color)</b>	\$30.00	\$80.00
<b>Capacitadores</b>	\$80.00	\$150.00
	\$150.00	
<b>Subtotal, USD \$</b>	_____	\$405.00
<b>+ Imprevistos (15%)</b>	_____	\$60.75
<b>Total, USD \$</b>	_____	\$460.75

Fuente: Curso de formación aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

#### 4.2.6 Certificación.

Por la asistencia al curso se entregará este certificado otorgado por la respectiva institución, pero deberá cumplirse con al menos el 80% de la asistencia y contará con la validación del Colegio Víctor León Vivar y el Distrito N° 5 Nabón - Oña,



## EL COLEGIO TÉCNICO INDUSTRIAL VÍCTOR LEÓN VIVAR

CORREO ELECTRONICO: [colvictorlvivar@hotmail.com](mailto:colvictorlvivar@hotmail.com)

TELEFONO: 07 3054677 Telefax: 07 30523 43

### CERTIFICA:

Que.....

Participo en calidad de asiste al Taller de formación docente sobre **Liderazgo Ético: una Necesidad Imperiosa durante el periodo 2013-2014**, desarrollado en el Colegio Técnico Industrial Víctor León Vivar, durante los días .....Con una duración de cuarenta horas.

*Cochapata,.....de.....2014*

.....  
LIDER EDUCATIVO DEL CVLV

.....  
CURSISTA

## CONCLUSIONES

De acuerdo con el objetivo general de esta investigación: Analizar las necesidades de formación de los docentes del bachillerato del Colegio Víctor León Vivar en el periódico académico durante 2012-2013 se obtiene resultados:

- La especialidad Técnica Industrial que tiene la institución no responde a las exigencias del alumnado, especialmente a las del sexo femenino, debido a esto en los últimos años hay poco alumnado se ha visto que han salido a educarse al Cantón Nabón, Cuenca u otros lugares aledaños, además de no cumplir con los estándares de calidad que exige el Ministerio de Educación, actualmente.
- El 100% de personal docente trabajan por contratación ocasional de servicios. La institución no cuenta con docentes con nombramiento.
- En los nuevos parámetros para el desempeño docente, se exige contar con un tercer nivel, sin embargo en lugares alejados como la parroquia de Cochapata, se puede observar que aún persiste un 12.5% que tiene nivel de bachiller, un 25% tiene nivel técnico o tecnológico y un 65% corresponde a los niveles Lic., Ing., Eco. Arq., (tercer nivel)
- Hay inestabilidad laboral por el continuo cambio del personal administrativo y de docentes que permanecen un tiempo y se van, alegando que el colegio está lejano a la ciudad de Cuenca.
- Los docentes afirman que tienen muchos obstáculos que les impiden lograr el crecimiento y acceder a cursos de formación como: la falta de apoyo de las autoridades de la institución, falta de tiempo y temas acordes a su preferencia y altos costos de los cursos de capacitación.
- No hay equilibrio entre derechos y las obligaciones docentes dentro de la institución y esto crea un descontento general.
- El tiempo que dedica a la función docente está en relación con el tipo de contrato 100% del personal docente trabaja ocho horas y 30 horas a la semana.

- La mayoría de los docentes aseguran que en los últimos dos años la autoridad de la Institución no ha gestionado ningún curso de capacitación por lo que existe insatisfacción laboral.
- Se puede detectar que existe una mayor dificultad en la comunicación entre directivos y docentes, pues no se consulta en lo más mínimo para tomar una decisión.
- El 87.5 % de docentes imparten la asignatura relacionada con su formación académica, tan solo un 12.5% no imparte materias relacionadas con su formación.
- Los docentes expresan que los directivos de la Institución no fomentan la participación del profesorado un 62.5%, un 12.5% manifiestan que rara vez y un 25% dicen que nunca. Situación que es de gran preocupación debido que esto no corrobora para lograr las metas y objetivos institucionales.
- En el caso de los docentes se puede observar que 100% de docentes cuentan con una buena predisposición para asumir un curso de formación.
- Se puede decir que del 100% de docentes al 87% le gustaría obtener una maestría y al 12.5% desearía formarse en un PHD.
- Investigar los temas del marco teórico ha sobrellevado una gran dificultad debido a que no existen fuentes fiables para realizar la investigación bibliográfica.

## RECOMENDACIONES

- Para investigaciones similares es importante destacar que los docentes del CVLV al momento de contestar un cuestionario de preguntas relacionado con su formación académica son bastante reacios y no manifiestan con total veracidad los datos que se les pregunta porque creen que puede ser para evaluar su desempeño. Algunas inclusive tratan de maquillar la realidad, a pesar de que se les manifiesta que el cuestionario no tiene ninguna identificación que comprometa su desempeño dentro de la Institución.
- Los resultados obtenidos de esta investigación debe dar a conocer a las autoridades educativas pertinentes, líder educativo o jefe de distrito para que se emprenda un programa de mejora formación continua en las necesidades detectadas y que al final de cuenta constituyen una debilidad para la Institución.
- En vista de que el personal del colegio, en su mayoría es joven, requiere de coordinación y participación para promover el proceso enseñanza-aprendizaje; así como el colegio deberá incorporar dentro de sus objetivos, las expectativas de los docentes para lograr de ellos no solo el mero “cumplimiento”, sino un verdadero compromiso con la tarea educativa.
- Desarrollar procesos de capacitación continua en torno aspectos técnicos y pedagógicos, en el uso de estrategias que proporcionan la tecnología para diversificar e innovar las actividades.
- Conocer, analizar y poner en práctica la nueva Ley Orgánica de Educación y su reglamento.
- Elaboración de Manual de funciones, Manual de convivencia, organigrama y demás reglamentos que promuevan ambientes saludables.

## BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, M. (1992). La dirección escolar: formación y puesta al día. Madrid: Forum Europeo de Administradores de la Educación. Escuela Española.
- Álvarez, D. y Díaz, J. (2005). 100 preguntas básicas sobre la ética de la empresa. Madrid: DYKINSON, S.L. .
- Barbazette, J. (2006). *Training needs assessment: methods, tools and techniques*. San Francisco: Pfeiffer.
- Blanco, L. (1990). Consideraciones previas a la elaboración de un modelo para la valoración de necesidades institucionales. *Revista de Investigación Educativa*, 8 (16): 199-203.
- Blanco, L. (1996). *La evaluación, más proceso que producto*. Lérida: Universitat de Lleida.
- Bottery, M.(1994). *Lessons for schools? A comparison of the business and educational management*. London: Cassell.
- Cardona, J. (2013) *Epistemología del saber docente*. Madrid: UNED.
- Chavarría, M. (2004). *Educación en un mundo globalizado: retos y tendencias del proceso educativo*. México: TRILLAS.
- Cloninger, S. (2003). *Teorías de la personalidad*. México: Pearson Educación.
- Cordiplan (1995). *IX Plan de la nación. Sector educación*. Caracas: Imprenta Nacional.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración*. 3era edición. Bogota: MC Graw Hill. Pág. 315, 318 (B. Publica de Lima) 658- C548 2002.
- D'Hainaut, L. (1979). *Les besoins en éducation*. En D'Hainaut, L. (coord.), *Programmes d'études et éducation permanente*. Paris: UNESCO
- DAVIS, G. A., y THOMAS, M. A. (1992): *Escuelas eficaces y profesores eficaces*. La Muralla. Madrid.
- Day, C. (2005). *Formar docentes: cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado*. Madrid: NARCEA, S.A.

- Delors, J. (1996), La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI, presidida por J. Delors, Correo de la UNESCO, Col. Educación y cultura para el nuevo milenio, México.
- Díaz Barriga A. Frida. (2002). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. México: Edit. Mc Graw-Hill.
- Escudero, M. (1992). Del diseño y producción de medios al uso pedagógico de información en la educación. Sevilla: Alfar.
- Estebaraz, A. (1994). Didáctica e innovación curricular. Sevilla: Secretaria de publicaciones de la Universidad de Sevilla.
- Freidson, E. (1999). Theory of professionalism: Method and substance. International Review of the sociology.
- Freidson, E. (2001). Professionalism: the third logic. Cambridge: Polity
- Fuentes, H. (2008). La formación de los profesionales en la contemporaneidad. Santiago de Cuba : CeeS Manuel. F. Gran.
- Gairín, J. (1995). Estudio de las necesidades de los directivos de los centros educativos. Madrid: Solano e hijos Arte gráfica, S.A.
- Gairin, J. et al. (1995). *Estudio de las necesidades de formación de los equipos directivos de los centros educativos. En Medina, A. y Villa, L.M., Evaluación de programas educativos, centros y profesores* (pp. 460 – 499). Madrid: Editorial Universitas S.A.
- García, M. (2006). La formación continua: Estudio de las necesidades de formativas en el ámbito empresarial de Cantabria. Cantabria: Servicio de publicaciones de la Universidad de Cantabria.
- GARCIA Enrique y RODRIGUEZ Héctor (2005). Los métodos de enseñanza. México DF: Trillas. Pág. 17 (B. Publica de Lima) 371.3 G23 2005.
- Gil, M. (2007). Como hacer funcionar una empresa. Madrid: ESIC Editorial.
- Goldstein, .L. (1993) Training in Organizations. Tercera Edición. Brooks/Cole. Pacific Grove.
- Guillen. M.(2006). Ética en las organizaciones: construyendo confianza. Madrid. Person Educación, S.A.
- Gutiérrez, G. (2001). Metodología de las ciencias sociales I, México. Oxford University Press.

- Jaramillo, F. (2012). *Guía didáctica de proyecto de investigación I*. UTPL. Loja. Ediloja Cía. Ltda.
- Jaramillo, F. (2013). *Guía didáctica de proyecto de investigación II*. UTPL. Loja. Ediloja Cía. Ltda.
- Jumbo, F. (2009). *Incidencia de la capacitación del docente en lenguaje en su desempeño en dos instituciones educativas de la ciudad de Quito durante el año lectivo 2007 – 2008*. (Tesis de maestría). Quito.
- Kaufman, R. Et al (1993). *Needs Assessment: a user's guide*. New Jersey. Copyright Educational Technology Publications. Inc. Engle Wood Cliffs.
- Kotter, J. (2005) El Factor Liderazgo. (1997) Citado por Álvarez, Manuel. La Función Directiva Hoy. Ponencia presentada en el Congreso de Directores de Centros La Salle: "El Estilo de Dirección Lasaliana". España: El Escorial.
- Lafrancesco, G. (2004). Currículo del plan de estudios: estructura y planteamiento. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Le Boterf, G. (2001). Ingeniería de las competencias. Barcelona: Ediciones.
- López, J. (2005). Planificar la formación con calidad. Madrid: CISSPRAXIS, S.A.
- Manterola, C. (1995). La formación docente, un reto imprescindible. Venezuela: Planuic.
- Marcelo, C y Vaillant, D. (2009). Desarrollo profesional docente ¿Cómo se aprende a enseñar? Madrid: NARCEA, S.A DE EDICIONES.
- Marcelo, C. (1989). Introducción a la Formación Del Profesorado: Teoría y Métodos. Sevilla: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Sevilla.
- Mcgehee y Thayer. (1961). Training in Bussiness and Industry. New York: Wiley.
- Mendoza, J. (1998). Pedagogía en Píldoras. México: Trillas.
- Ministerio de Educación y Cultura (1998). Premios Nacionales de Investigación. Salamanca. Secretaria General Técnica.

- Ministerio de Educación y formación Profesional de España. (2009). Formación de los profesores de la educación secundaria: necesidades de mejora, reconocimiento de sus límites. Madrid: Secretaria General Técnica.
- Meinardi, E. (2009). Desarrollo profesional docente a propósito de una educación científica de calidad en escuelas inclusivas. *Revista Iberoamericana de Educación*.
- Monereo C, Castelló M, Clariana M, Palma M &Perez M. (1999). Estrategias de enseñanza y aprendizaje: Barcelona.: Graó.
- Montero, L. (2001). *La construcción del conocimiento profesional docente*. Rosario: Homo Sapiens Ediciones.
- Montero, A. (1992): Diagnóstico de necesidades formativas de los docentes. Alcalá de Guadaira (Sevilla): Centro de Profesores.
- Moreno, E. (2009) Evaluación de competencias docentes en espacios educativos del tercer semestre del plan de estudios de psicología 2004 (PEP04) de la Universidad de Sonora, Tesis de Licenciatura, División de Ciencias Sociales, 2009.
- Moroney, R.M. (1977). *Needs assessment for Human Services» en W.F. Anderson y otros* (eds.) *Managing Human Services*, International City Management Associaton, Washington.
- Münch, L et al (2010). Administración de instituciones educativas. México: Editorial Trillas S.A de C.V.
- Muñecas, V. (1995). Situación de la formación de docentes en América Latina. Venezuela: En: Planiuc.
- OIT. ACTRAV. Derecho sindical de la OIT: normas y procedimientos. Ginebra, 1995.
- Peiro, J. (1990). Organización: Nuevas perspectivas psicosociológicas. Barcelona: PPU.
- Pérez, M.(1988). La formación práctica del maestro. Madrid: Escuela Española.
- Pérez, M. P. (2000) Cómo detectar las necesidades de intervención socioeducativas. Madrid: Narcea.

- Ramírez, J. (1997). Elementos metodológicos para la planificación estratégica en programas de Educación Superior. San José, C.R: Instituto de cooperación para la agricultura. (IICA).
- Rodríguez, M. (2006). Gestión de la formación. La importancia de la formación en el ámbito empresarial. España: Ideaspropias Editorial.
- Sandoval, . et al. (2008). Necesidades de formación de los directivos docentes: un estudio de instituciones educativas colombianas. Sabana:
- Schlemenson, A. (2014). Análisis organizacional en Pymes y empresas familia. Buenos Aires: E. Book.
- Solá, J. (1998). Pedagogía en píldoras. México: Editorial Trillas, S.A de C.V
- Stufflebeam, D. L. et al. (1984): Conducting educational needs assessment. Boston: Kluwer-Nighott Publications.
- Tardif, M. (2004). Los saberes del docente y su desarrollo profesional. Madrid: NARCEA, S.A. tecnologías de educación. Madrid: Narcea.
- Tejada, J et al. (2011). Formación de formadores. Madrid: Paraninfo. S.A.
- Tejedor, F. J. (1990). *Perspectiva metodológica del diagnóstico y evaluación de necesidades en el ámbito educativo*. Revista de Investigación Educativa, 8 (16): 15-37.
- Tobey, B. (2005). Needs assessment basic. Usa. ADS press.
- Torres, R. (1995). La formación de los maestros: ¿qué se dice?, ¿qué se hace?. Ponencia en: Seminario “Nuevas formas de aprender y de enseñar, demandas a la formación inicial del docente”. Santiago. CIDE/UNESCO- OREALC/UNICEF.
- ULRICH, D. (1997). Recursos Humanos champions. Buenos Aires, Granica.
- UNESCO, Documento ED/HEP/TEP 81/ 225 – parte C, anexo I, Guía para talleres de formación de formadores de personal docente, (1981). París.
- UNESCO, Informe Mundial sobre la educación (1998). Los docentes y la enseñanza en un mundo de mutación: Madrid.
- Vaillant, D. (2004). Construcción de la profesión docente en América Latina. Tendencias, temas y debates. Serie Documentos N° 31.

- Vaillant, D. (2005). Formación de docentes en América latina, Barcelona: Octaedro.
- Vaillant, D. y Rossel, C. (2006). Docentes en Latinoamérica *hacia una radiografía de la profesión*. Santiago de Chile: PREAL.
- Valdés. U. (2004) Detección de las necesidades formativas del profesorado de bachillerato: análisis de un caso en México. Barcelona: Facultad de Ciencias de la educación.
- Veciana, J. (2002). Función Directiva. México: Alfaomega, Universidad Autónoma de Barcelona.
- Witkin, B. et al. (1995). Planing and conducting needs, assessment: a practical guide: California. Sage Publications. Inc.
- Witkin, B. R. et al. (1996). *Planing and conducting needs sssessment. A practical guide*. California: Sage Publications.

## FUENTES VIRTUALES CONSULTADAS

- Augt, S. (1997). Avances recientes en el estudio de las necesidades formativas en el ámbito organizacional. Jornadas de Foment de la investigació. Recuperado de <http://www.uji.es/bin/publ/edicions/jfi4/formativ.pdf>
- Barraza, A y Gutierrez, Dolores. (2005). Técnicas e instrumentos para la detección de necesidades de formación docente. VII Congreso Nacional de investigación Educativa. Recuperado de <http://www.upd.edu.mx/librospub/varios/TENECFOR.pdf>
- Bernal, J. (s.f) Liderar el Cambio: El Liderazgo Transformacional. España: Departamento Ciencias de la Educación, Universidad de Zaragoza. Recuperado de <http://wzar.unizar.es/acad/fac/egb/educa/jlbernal/Lid.trnasf.html>
- Casanova, F. (2003). Formación profesional y relaciones laborales. Montevideo: CINTERFOR. Disponible en [http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/casan.pdf](http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/casan.pdf)
- Correa, S et al. (2007) La función directiva y el gestor educativo. *Enseñanza y formación técnica y profesional en el siglo XXI* (2001). Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001260/126050s.pdf>
- Escamilla, S. (2006). *Necesidades de formación para el desempeño profesional*. Tesis doctoral. Recuperado de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5046/saet1de1.pdf?sequence=1>
- Gómez, H & Nogales, M. (1997). *Evaluación de necesidades formativas, actitudes y creencias del profesorado de educación secundaria*. Recuperado de <http://www.uva.es/aufop/publica/actas/viii/edsecund.htmppdf>
- González, B. (2011.) *Perfil profesional y necesidades de formación del docente especialista en dificultades de aprendizaje*. Recuperado de [http://www.ub.edu/congresice/actes/9\\_rev.pdf](http://www.ub.edu/congresice/actes/9_rev.pdf)
- López, Jordi. ( 2005, mayo). Modelo para diagnosticar las necesidades formativas. Papers de Formació Municipal. Recuperado de [http://www.diba.cat/c/document\\_library/get\\_file?uuid=c856ff01-b350-45db-9d2a-3f5bc8928721&groupId=477806](http://www.diba.cat/c/document_library/get_file?uuid=c856ff01-b350-45db-9d2a-3f5bc8928721&groupId=477806)
- Ministerio de Educación (2013) Carrera Educativa. Recuperado de <http://www.educacion.gob.ec/carrera-educativa-siprofe/docentes-siprofe.htmlpdf>
- Ministerio de Educación (2013) *Carrera Educativa*. Recuperado. <http://www.educacion.gob.ec/carrera-educativa-siprofe/docentes-siprofe.html>.

- Ministerio de Educación del Ecuador. *Plan Decenal de Educación (2006-2015)*. (2012) recuperado de [http://www.unicef.org/ecuador/nacionalidades\\_y\\_pueblos\\_indigenas\\_web\\_Parte3pdf](http://www.unicef.org/ecuador/nacionalidades_y_pueblos_indigenas_web_Parte3pdf)
- Ministerio de Educación. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Recuperado de: <http://aetuc.ucuenca.edu.ec/images/stories/file/LEY%20ORGANICA%20DE%20EDUCACION%20INTERCULTURA%20LOEI.pdf>
- Ministerio de Educación. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Recuperado de: <http://aetuc.ucuenca.edu.ec/images/stories/file/LEY%20ORGANICA%20DE%20EDUCACION%20INTERCULTURA%20LOEI.pdf>
- Ministerio de Educación. (2013). *Carrera Educativa*. Recuperado de <http://www.educacion.gob.ec/carrera-educativa-siprofe/docentes-siprofe.htmlpdf>
- Ministerio de Educación. (2013). *Carrera Educativa*. Recuperado de <http://www.educacion.gob.ec/carrera-educativa-siprofe/docentes-siprofe.html>.
- Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología. (2007). *Lineamientos Nacionales para la Formación Docente Continua y el Desarrollo Profesional*. Instituto Nacional de Formación Docente. Recuperado de <http://www.me.gov.ar/consejo/resoluciones/res07/30-07-anexo02.pdf>
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2010). *Ley Orgánica de Servicio Público*. Recuperado de <http://www.espe.edu.ec/portal/files/regres/leyes/loseppdf>
- Nuevas reformas a la LOEI. Rescatado de: <http://www.elmercurio.com.ec/buscador?cx=partner-pub>
- Oiliver, F. (2002). *Análisis de las necesidades de formación del profesorado de educación primaria de los ILLES BALEARS*. Diseño y desarrollo de una investigación. *Innovación Educativa*. Recuperado de [http://www.umce.cl/~dialogos/n04\\_2002/avalos.swf](http://www.umce.cl/~dialogos/n04_2002/avalos.swf)
- Pozo, M et al (1996). *Tendencias conceptuales y metodológicas en la evaluación de necesidades*. Dpto. Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación Facultad Ciencias de la Educación Universidad de Granada. Recuperado de <http://www.google.com.ec/url.pdf>
- Real Academia de la Lengua Española. *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española*. (2013). Recuperado de <http://www.lemma.rae.es/drae/?val=necesidadpdf>  
Recuperado de: [http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/17lafunciondirectivayelgestor\\_educativo.pdf](http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/17lafunciondirectivayelgestor_educativo.pdf)

Reyes, M. (s.f). *Diagnóstico de necesidades de formación*. Recuperado de [http://www.uhu.es/36102/trabajos\\_alumnos/caso\\_10\\_11/private/diagnosticonecesidades.pdf](http://www.uhu.es/36102/trabajos_alumnos/caso_10_11/private/diagnosticonecesidades.pdf)

Salanova, M, y Grau, Rosa (1999) Análisis de necesidades formativas y evaluación en los contextos de cambio tecnológico. Departamento de psicología Evolutiva, Educación Metodológica Universidad Jaume I. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2498356>

Suplemento LOEI No. 754 (26 de julio de 2012). Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Quito. Recuperado de: [http://www.cacel.com.ec/web/images/pdfs/Reglamento\\_LOEI.pdf](http://www.cacel.com.ec/web/images/pdfs/Reglamento_LOEI.pdf)

Vaillant , D. (2007). Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente en Latinoamérica *Improving teacher education and professional development in Latin America*. Recuperado de: <http://www.ub.edu/obipd/PDF%20docs/Formaci%C3%B3%20Permanent/Educaci%C3%B3%20Primaria/Publicacions/Mejorando%20la%20formaci%C3%B3n%20y%20el%20desarrollo%20profesional%20docente%20en%20Latinoam%C3%A9rica.%20Vaillant,D.pdf>

Vaillant, D. (2004) *Construcción de la profesión docente en América Latina. Tendencias, temas y tareas*. Recuperado de: <http://www.ub.edu/obipd/PDF%20docs/Formaci%C3%B3%20Inicial/Educaci%C3%B3%20Primaria/Documents/Construcci%C3%B3n%20de%20la%20profesi%C3%B3n%20docente%20en%20Am%C3%A9rica%20latina.%20Tendencias,%20temas%20y%20debates.%20Vaillant,%20D.pdf>

Vaillant, D. (2007). Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente en Latinoamérica. Pensamiento Educativo. Recuperado de <http://www.ub.edu/obipd/PDF%20docs/Formaci%C3%B3%20Permanent/Educaci%C3%B3%20Primaria/Publicacions/Mejorando%20la%20formaci%C3%B3n%20y%20el%20desarrollo%20profesional%20docente%20en%20Latinoam%C3%A9rica.%20Vaillant,D.pdf>

## **ANEXO N° 1**

### **MARCO CONCEPTUAL DEL CURSO**

#### **1. PRIMER TALLER: (AUTODIAGNÓSTICO)**

##### **1.1 Aplicación de la encuesta del ambiente institucional. (ANEXO N° 3)**

###### **1.1.2 Raíces éticas del liderazgo.**

Uno de los factores primordiales para lograr el éxito en la gestión y administración educativa es un eficaz y acertado liderazgo. Actualmente, el rol que juega el líder educativo dentro de las instituciones educativas es decisivo, pues de ellos depende el buen funcionamiento, desarrollo y satisfacción de la comunidad educativa. Entiéndase el término líder como la persona con la capacidad de convencer a las y los educandos a que realicen la experiencia por sí mismos, convirtiéndose en ejemplo viviente de libertad y energía, de compromiso y responsabilidad, de guía y modelo para elevarse por encima de niveles rastreros hasta grandes alturas mentales y espirituales. En una sociedad cada vez más cambiante, la educación tiene la imperiosa necesidad de encontrar sus raíces espirituales, el sentido de su destino y la dirección verdaderamente humana. Por eso resulta imprescindible un cambio de paradigma donde exista un liderazgo educativo que busque el apoyo y la camaradería de quienes piensan de igual forma, en la esperanza de que cuando un grupo o una colectividad se juntan en una búsqueda el logro de la misión y misión institucional

Respecto, al liderazgo Guillen (2006) manifiesta:

Desde los comienzos de la historia de la humanidad han existido líderes, un término de origen anglosajón que trae a la memoria nombres de personajes históricos como el de Moisés, Napoleón Bonaparte, Mao Tse-Tung, Mahatman, Gandhi, Jonh F. Kennedy, Winston Churchill o más recientes como la madre Teresa de Calcuta y Juan Pablo II, se trata de personas que han sido capaces de arrastrar a otros o que han influido en mayor o menor medida en su vida o en su comportamiento. El mismo término de líder sirve

para calificar a personas menos conocidas pero con una especial capacidad de influencia. (p.170)

Chiavenato (2002), define que el liderazgo es la capacidad de influir en las personas para que ejecuten lo que deben hacer. El líder ejerce influencia en las personas orientado hacia sus objetivos, las percepciones de los objetivos de aquellas. La definición del liderazgo incluye dos dimensiones: la primera es la capacidad supuesta de motivar a las personas para que hagan aquello que debe realizarse. La segunda es la tendencia de los subordinados a seguir aquello que perciben como instrumento para conseguir sus objetivos y satisfacer las necesidades personales. (p.315)

En definitiva, el auténtico líder es aquel que pone a disposición sus conocimientos, habilidades y competencias, en una si nace o se hace, de cualquier manera el líder es quien inspira confianza, respeto, lealtad suficientes para conducir y guiar a sus subordinados hacia el logro de las metas de la institución educativa.

### **1.1.3 Las explicaciones teóricas acerca del liderazgo (concepto y enfoques de liderazgo).**

#### **Concepto**

Bass (1990) diría que:

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 los miembros. Los líderes son agentes de cambio, personas actos afectan más que otros de los que estos les afectan a ellos. El liderazgo tiene lugar cuando un miembro de un grupo influye en la motivación o en las competencias del resto del grupo (p.171)

Chiavenato, (2008) el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos".

En los actuales momentos, el liderazgo educativo ha cobrado vital importancia por cuanto se considera que el profesor dentro del aula y el director dentro de la institución son factores que inciden directa e indirectamente en el rendimiento. Parra Manuel Guillén Parra (2006) el liderazgo se define como “la capacidad de influencia de una persona dentro de una relación interpersonal dinámica que llega al seguidor a adherirse libremente a la voluntad del líder, apoyado en la confianza en que podrá satisfacer así sus necesidades de bienes útiles, agradables y éticos” (p. 179)

En definitiva, el auténtico líder es aquel que pone a disposición sus conocimientos, habilidades y competencias, en una si nace o se hace, de cualquier manera el líder es quien inspira confianza, respeto, lealtad suficientes para conducir y guiar a sus subordinados hacia el logro de las metas de la institución educativa.

#### **1.1.4 Enfoques relacionados con el liderazgo**

Guillen (2006) clasifica en 3 enfoques relacionados con el liderazgo:

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

**2. 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.

**3. Liderazgo servidor:** que se define como la relación de influencia en la que el líder arrastra a los demás a través del servicio que les presta, sin que quiera pretenderlo, logrando adhesión generando confianza. (p.174)

#### **1.1.5 Características del líder educativo ético.**

Las personas que cumplan con una función administrativa deben prepararse y desarrollar competencias y habilidades para ser líderes:

Münch (2012) menciona que el líder requiere de los siguientes conocimientos, habilidades y competencias:

#### **1. Conocimientos:**

**Educación.** Indispensable para dirigir una escuela, son los conocimientos, pedagógicos y metodologías de planeación de la enseñanza y la didácticas.

**Humanísticos.** Al ser la escuela un organismo formador de personas no solo en cuanto a conocimientos y competencias sino en cuanto a actitudes y conductas, una sólida formación humanística es fundamental.

**Administrativos:** No basta con ser educador para dirigir una escuela, es necesario que los directivos tengan la capacidad de administrar para lograr una máxima calidad en los resultados.

#### **1.1.6 Cualidades o características de la personalidad del líder educativo:**

- **Amor a la educación.** El amor a la educación y tener el compromiso real hacia ésta, caracterizado por un espíritu de servicio, es un comportamiento que se transmite, que la comunidad escolar capta.
- **Vocación de servicio.** El liderazgo educativo debe tener una vocación incuestionable.
- **Creatividad.** Una característica primordial del líder educativo es la iniciativa. Promover innovaciones, tomar decisiones acertadas, resolver conflictos, establecer un clima que propicie el aprendizaje, poseer iniciativas que propicien y faciliten la satisfacción y expectativas de las experiencias de la sociedad, son labores inherentes al líder educativo.
- **Visión de futuro.** Los grandes líderes se han caracterizado por poseer una visión o un ideal bien definido orientado hacia el futuro; esta visión, al satisfacer las expectativas de los seguidores, incide en la motivación.
- **Optimismo.** El líder considera los conflictos y los problemas como una oportunidad insospechada de mejorarla.

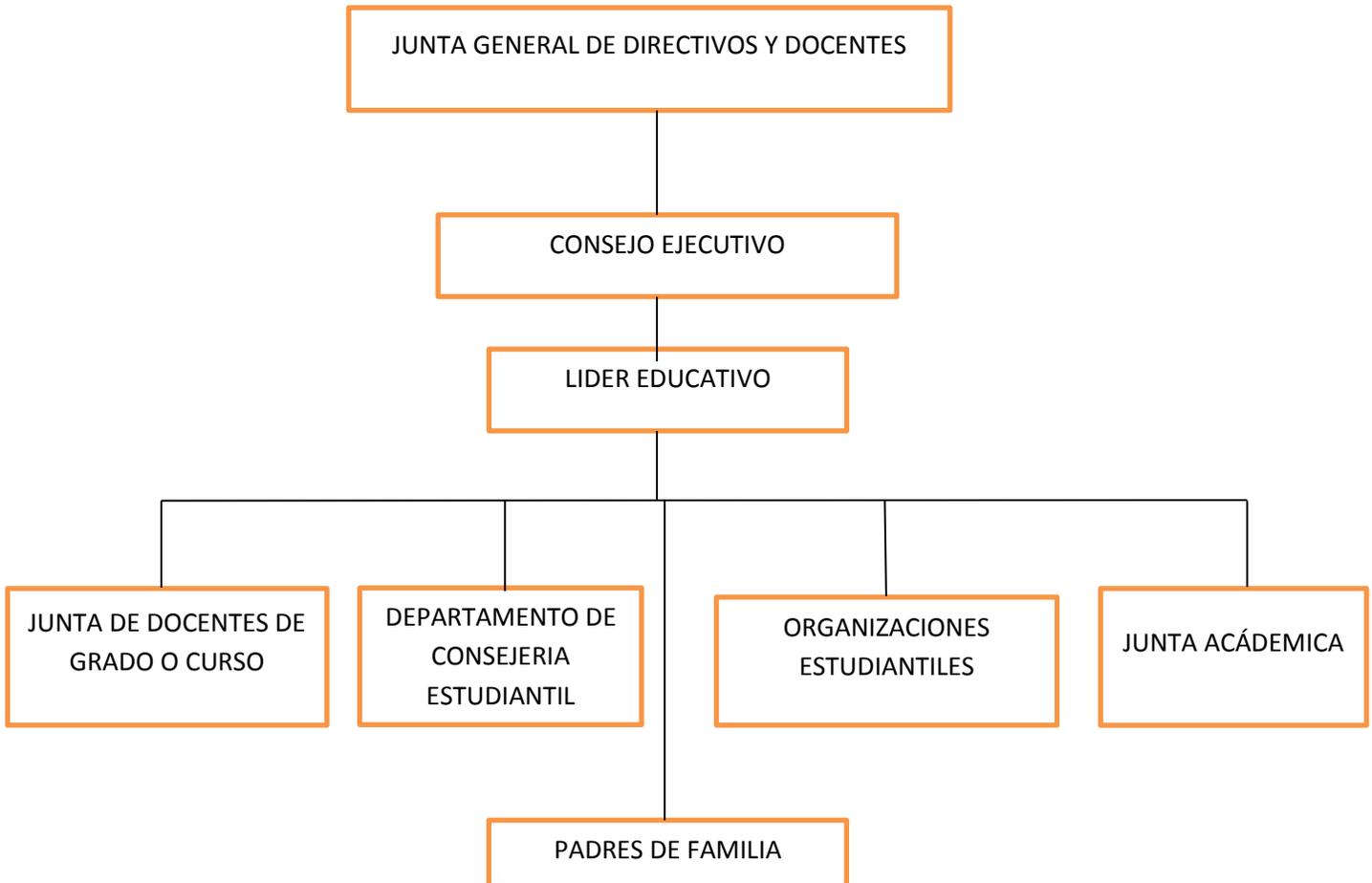
- **Sinceridad, justicia y lealtad.** Es obvio que la credibilidad surge de la sinceridad, justicia lealtad de comportamiento hacia los alumnos, la sociedad y todos los miembros de la institución. (p. 151)

A demás de esto Robinson (2010) establece tres conjuntos básicos de competencias requeridas para un liderazgo pedagógico efectivo que tienen un alto grado de interdependencia:

- 1. Tener un amplio conocimiento pedagógico sobre el proceso de enseñanza aprendizaje.** Este conocimiento necesario para el ejercicio del liderazgo pedagógico, vincula el conocimiento curricular y pedagógico con las dimensiones administrativas y de gestión.
- 2. Saber resolver los problemas** que se presentan en el centro en función de su conocimiento pedagógico y de liderazgo.
- 3. Fomentar la confianza relacional con el personal, las familias y el alumnado.** El liderazgo, como proceso social, es un fenómeno relacional en sí mismo, basado en la confianza, a diferencia de otras actuaciones de autoridad, poder o manipulación.

### 1.1.7 Elaboración del organigrama institucional.

## ORGANIGRAMA INSTITUCIONAL DEL COLEGIO VÍCTOR LEÓN VIVAR



## **2. SEGUNDO TALLER (COMPRENSIÓN Y ANÁLISIS)**

### **2.2.1 El liderazgo ético (contextualización).**

El papel del liderazgo en las organizaciones ha cambiado profundamente durante el último siglo. Hasta los años ochenta e inicios de los noventa, era visible el papel del líder como controlador, con una visión racionalista y burocrática de la organización. Su función era la de medir y supervisar. En este contexto, los conocimientos, las habilidades y las actitudes necesarias no variaban mucho de una organización a otra y la preocupación por su identificación y desarrollo se volvía una tarea bastante simple, ya que las competencias eran claras, específicas, objetivas y poco complejas.

Ulrich (1997) cita diferencias fundamentales entre las competencias necesarias para el liderazgo, entre la década de los años ochenta y la de los años noventa. En la década de los ochenta, la preocupación de las organizaciones estaba más enfocada a la identificación de líderes con capacidad administrativa. En la década de los noventa, el objetivo se encuentra en la capacidad de planificar y ejecutar estratégicamente, repensando conceptos, innovando en la organización y haciendo posible el crecimiento. Si antes los cambios se producían de forma lenta y gradual, ahora la velocidad y la proporción de dichos cambios exige de sus líderes competencias más dinámicas y flexibilidad que les permita adquirir otras nuevas (Teles et al, 2010: 108).

Actualmente, por tanto, las organizaciones buscan líderes que consigan traducir el planteamiento estratégico en ejecución operacional. Esta función engloba el análisis de la situación, la toma de decisiones, la capacidad de persuasión y las competencias relativas a la gestión de personas. Junto a esas competencias específicas se requiere de condiciones ligadas con la apertura, la participación y el establecimiento de relaciones más democráticas que aseguren procesos de transformación permanente (Cayulef, 2007).

El liderazgo adquiere así un papel fundamental para la obtención de resultados. Esta nueva visión del liderazgo resulta esencial en el entorno educativo, precisamente porque la educación debe atender un conjunto complejo de objetivos que difícilmente podrá satisfacer si no lo hace en la ya mencionada clave sistémica y colaborativa. En el contexto del centro educativo la corresponsabilidad de los actores que intervienen -familias, profesorado, especialistas y agentes del territorio- es condición necesaria. Tal corresponsabilidad debe implicar la colaboración de todos los docentes en un proyecto guiado por el compromiso con un aprendizaje de calidad, y la formación de personas capaces de transformar nuestro mundo en una sociedad más libre y democrática.

Las tareas que han de acometer los docentes y los centros son nuevas. Lograr un aprendizaje de calidad adecuado a las exigencias de la sociedad del conocimiento y atender estudiantes y familias cada vez más diversos genera nuevas expectativas en el mundo de la educación en general y en el de los centros en particular. La dirección educativa adquiere una especial relevancia porque puede permitir mejorar los resultados escolares, consolidar la escuela como comunidad y potenciar el bienestar en los centros y en el profesorado (OECD, 2008). Además, la relevancia e interés que promueven los estudios internacionales sobre el rendimiento escolar está propiciando la identificación de nuevas variables y factores determinantes del mismo. A las clásicas variables relacionadas con el capital económico, social, cultural y educativo de los padres y madres se añaden variables relacionadas con los modelos de gestión de los centros y también del sistema. La calidad en la gestión del cambio que requieren los centros en tanto que organizaciones que tienen como objetivo el aprendizaje y que además deben ser en sí mismas organizaciones que aprenden, es considerada hoy como una variable explicativa de un rendimiento escolar diferencial.

A partir del año 2000, los estudios PISA muestran como en la mayoría de los países de la OCDE los centros escolares han ido incrementando su nivel de autonomía en diferentes ámbitos de decisión (desarrollo curricular, organización y gestión, contratación del profesorado, formación y evaluación, etc.). El incremento de la autonomía y el empoderamiento de los

equipos directivos supone un cambio en el tipo de liderazgo, ya que éste es mucho más pro-activo e implica un nivel más elevado de responsabilidad y de rendimiento de cuentas.

### **2.2.2 La calidad ética personal como raíz del liderazgo y fuente de confianza.**

La ética en el liderazgo no es un tema nuevo, ni tampoco uno arduamente estudiado. Conducir organismos de un modo ético, participativo y basado en la confianza, debe ser un modelo permanente de ejecución del liderazgo.

Nadie tiene todas las respuestas, y es sabido que el efecto sinérgico de un equipo bien motivado, tratado con respeto y justicia, puede producir efectos positivos permanentes en los resultados de una organización. Cuando el líder predica con el ejemplo y es congruente en su decir y su actuar, genera una nube de confianza que envolverá a todos y cada uno de sus colaboradores y clientes internos o externos. Garantizar resultados se volverá entonces una disciplina de trabajo, siempre y cuando el líder garantice su conducta de un modo permanente. Por ello debe ser cuidadoso de su actuar y su decir, de su hacer y su pensar, y ante todo, de la confianza que deposite y transmite a quienes de él dependen, quienes con él colaboran.

Si un líder transmite desconfianza, o le da a entender a sus colaboradores que es superior y que no confía en ellos, es seguro que buscarán la manera de hacerle tropezar, para bajarlo del Olimpo y recordarle que como ellos, es un mortal.

Un verdadero líder no requiere aspavientos ni amenazas, mentiras ni inequidades. Un buen líder sabe comunicarse y sobre todo, dar testimonio con su ejemplo. Mientras más líderes virtuosos se puedan generar, las organizaciones sociales tendrán garantizada su supervivencia. El liderazgo ético no debe ser una asignatura olvidada, debe convertirse en el faro que guíe el actuar de las organizaciones del mañana.

### **2.2.3 De la calidad ética personal a la calidad ética organizacional construyendo confianza.**

Las organizaciones dependen, para crecer y perdurar del liderazgo de sus dirigentes y esto es válido para las que tienen fines de lucro y las que no. Ya que las organizaciones dependen del líder, necesitamos ver qué aspectos de éste son importantes. Un buen líder debe reunir cuatro condiciones; compromiso con la misión, comunicación de la visión, confianza en sí mismo e integridad personal.

Pero el líder no sólo debe cumplir con estas condiciones, también debe cumplir con ciertas virtudes que lo van a guiar en la buena toma de sus decisiones. Estas virtudes son la prudencia, templanza, justicia y la fortaleza. La tarea del líder no es tan fácil, debe ser capaz de tener muy buena comunicación y una capacidad de integración, es hacer que los miembros de la organización liberen su energía para el logro de un objetivo común. La comunicación cumple un rol protagónico pues permite transmitir lo que está dentro de nosotros tal como lo sentimos. Y la integración permite realizar acciones eficientes en forma conjunta y sin desconexiones.

Básicamente el liderazgo consiste en una forma de ser, pues el líder se va formando día a día: en la pasión por la misión, en la acción y en los valores fundamentales. Además un líder no solamente debe delegar responsabilidades sino que debe expandir el poder hacia otros, ser humilde y considerarse sustituible.

Por lo que podemos definir al liderazgo como un proceso de interacción entre personas en el cual una de ellas conduce, mediante su influencia personal y poder, las energías, potencialidades y actividades de un grupo, para alcanzar una meta en común a fin de transformar tanto a la empresa como a las personas que colaboran en ella.

### **2.2.4 Elaboración del manual de funciones de la institución. (PLANIFICACIÓN)**

### **3. TERCER TALLER (TOMA DE DECISIONES)**

#### **3.3.1 El liderazgo del gestor educativo.**

Para Davis y Thomas (1992), los directores efectivos aparecen como personas que muestran una visión clara de lo que puede ser su escuela, son capaces de transmitir esa visión y animar a otros para conseguirla; tienen elevadas expectativas de profesores y alumnos y se implican en los procesos instructivos.

De acuerdo con Álvarez (2001), existe un liderazgo que se manifiesta en el espacio de poder, que va unido a la capacidad para imponer el orden a los subordinados; otro tipo lo hace en el espacio de la autoridad y nos sitúa ante el ejercicio de una clase de liderazgo que se manifiesta de dos formas:

- **LIDERAZGO INSTITUCIONAL**, unido a la estructura formal de las organizaciones y que es ejercido por quienes han sido elegidos y/o designados para representar a la organización y dirigir formalmente a sus miembros.
- **LIDERAZGO PROFESIONAL**, que es otorgado por los miembros de la institución a quien demuestra los suficientes conocimientos, experiencia y capacidad profesional para dirigir los procesos de la organización.

#### **3.3.2 Dirección, liderazgo y calidad de la educación.**

La dirección de los centros escolares es un tema que hoy en día ha cobrado gran importancia y que ha sido enfocada desde distintas ópticas teóricas ocupando así un puesto muy importante en la literatura internacional sobre las organizaciones escolares, escuelas eficaces y cambio educativo.

La importancia del liderazgo de los directivos como uno de los elementos que contribuyen a la calidad de la educación hace que su valoración resulte un asunto de enorme interés.

Este artículo, partiendo de los criterios que contempla el Modelo de Excelencia, presenta un cuestionario de liderazgo que permite analizar la actuación de los directivos con relación a la planificación y estrategia, el personal, los colaboradores y recursos, los procesos y los

resultados; incluyendo, además, un bloque específico para evaluar el ejercicio del liderazgo en contextos multiculturales.

### 3.3.3 concepto, etapas y principios de una dirección acertada.

La dirección es trascendental porque se toma en cuenta las fases de la administración, Münch (2010) “la dirección es la ejecución de los planes mediante la guía de los esfuerzos personales a través de la toma de decisiones, las motivación la comunicación y el liderazgo” (p.130)

Etapas del proceso de dirección:

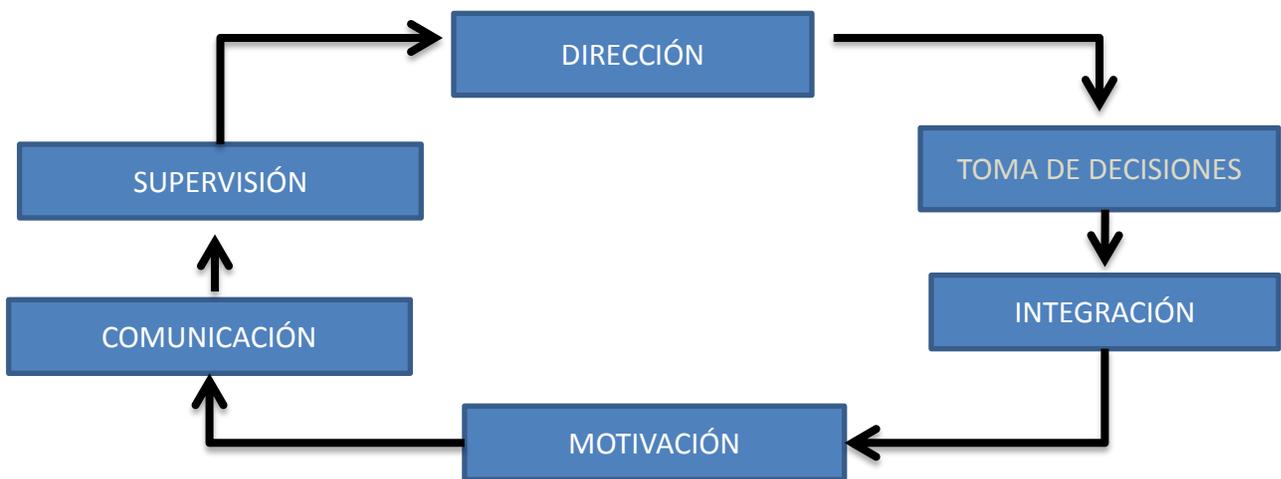


Figura 6.1 Proceso de dirección. Fuente: Munch, L, Liderazgo y Dirección. El liderazgo del siglo XX, Trillas, Mexico, 2011.

### PRINCIPIOS

1. **De la resolución de conflictos.** Los problemas deben resolverse a partir de los momentos en que aparezcan, ya que al tomar una decisión cuando se origina un conflicto, por insignificante que parezca ocasiona que este se desarrolle y después sea irresoluble.
2. **Aprovechamiento del conflicto.** Este principio postula que los conflictos y obstáculos deben visualizarse como oportunidades, ya que obligan al directivo a pensar en soluciones y nuevas estrategias.

3. **Impersonalidad de mando.** Cuando un directivo o jefe de la academia emita una orden, es necesario que explique a sus colaboradores que esta surge por una necesidad de la escuela, en otras palabras, no debe existir prepotencia ni abuso de autoridad por parte de los jefes, ya que origina desconocimiento, baja de moral y escaso compromiso por parte del personal.
4. **Coordinación de intereses.** La misión de la institución educativa solo podrá alcanzarse si todos los integrantes se comprenden y se sienten que sus objetivos individuales e interés personales son satisfechos al conseguir la misión de la escuela y si su trabajo contribuye a su autorrealización personal.
5. **De la vía jerárquica.** Es necesario respetar los niveles jerárquicos establecidos en la estructura formal, de tal manera que al emitir el jefe una orden sea transmitida a través de líneas de comunicación definidas en las organizaciones. (p.132)

#### **3.3.4 Elaboración del manual de funciones de la institución. (REDACCIÓN)**

## **4. CUARTO TALLER (COMUNICACIÓN Y CONEXIÓN)**

### **4.4.1 La comunicación en las organizaciones escolares.**

Según menciona Gonzales (2008): “La comunicación es un proceso fundamental en el buen funcionamiento de las organizaciones escolares” [...] La comunicación organizativa puede concebirse como un sistema de procesamiento de la información, donde esta fluye a lo largo y a lo ancho de la estructura afectando a todos los elementos” Un centro escolar como organización constituye una forma de interacción, y por lo tanto, está sujeto a tensiones que normalmente produce la participación. (pp. 107-109).

### **4.4.2 canales de comunicación.**

Münch (2012) manifiesta y distingue elementos y tipos de comunicación:

Un elemento clave en el proceso de dirección es la comunicación, que abarca desde las conversaciones telefónicas informales hasta los sistemas de información más sofisticadas. Los directivos de un plantel para, poner en marcha sus planes y para tomar decisiones acertadas requieren sistemas de comunicación acertada requieren sistemas de comunicación eficaces, cualquier información incorrecta origina confusiones y errores que disminuyen el rendimiento del grupo y que van al deterioro de los objetivos.

#### **Elementos de la comunicación:**

- **Emisor**, en donde se origina la información.
- **Transmisor**, a través del cual fluye la comunicación.
- **Receptor**, que recibe y debe entender la información.

#### **Tipos de comunicación:**

- **Formal**. Se origina en la estructura formal de la organización y fluye a través de los canales organizacionales, sistemas de información, instructivos, manuales y órdenes.
- **Informal**. De los grupos informales de la comunidad educativa y no sigue los canales formales, aunque se puede referir a la organización.
- **Interna**. Como su nombre lo indica, se genera en la institución y hacia dentro de la misma, como parte de la operación misma de la escuela.

- **Externa.** Se dirige y /no se dirige al exterior, por ejemplo: publicidad, medios de comunicación, instancias gubernamentales.

#### 4.4.3 Funciones del lenguaje.

Las funciones de la comunicación no son distintas a las que cumple la función humana en un plano más general. El sentido interpersonal que tiene ambas exige referirse a las intenciones o deseos logrados por los individuos que participan en relación. Berjano y Pinazo (2001).

Gonzales (2008) cita a Álvarez et al quienes establecen ámbitos:

- **Producción, regulación y control.** La comunicación en este ámbito se orienta a la realización de tareas, al control de los recursos y a la consecución de los fines para mantener la dinámica organizativa y asegurar cierta efectividad.
- **Cambio y mejora.** La comunicación organizativa puede tener específicamente con la necesidad de introducir algún tipo de cambio en el centro escolar. El cambio puede responder a mandatos externos o presiones del ambiente que hay que satisfacer, a oportunidades de mejora que conviene aprovechar o a problemas o conflictos internos que exigen solución.
- **Socialización y convivencia.** En este ámbito la comunicación se orienta a generar y mantener un clima socio afectivo deseable y a consolidar la pervivencia de ciertos valores y normas.

#### 4.4.4 Comunicación Asertiva

Para que exista una comunicación asertiva implica la existencia de los siguientes requisitos:

- **Claridad.** El lenguaje que utilice y de manera de transmitirla deben ser accesibles para quienes va dirigida.
- **Oportunidad.** Debe propiciarse de manera oportuna y en el tiempo correcto.
- **Confiabledad.** Debe sustentarse en datos verídicos y ser consecuente con la realidad, de lo contrario origina falta de credibilidad.

- **Integridad.** Debe servir como lazo integrador entre miembros de la institución, al fin de lograr el mantenimiento de la cooperación necesaria para la realización de los objetivos.
- **Concisión.** Lo más breve posible, ya que el exceso de información puede ocasionar burocracia e ineficiencia.
- **Aprovechamiento de la organización informal.** Es más efectiva cuando la administración utiliza la organización informal para suplir los canales de comunicación.
- **Retroalimentación.** Para que sea afectiva, desde considerarse a la respuesta del mensaje transmitido y sus efectos en el receptor.
- **Evaluación y mejora.** Dar seguimiento y evaluar los resultados de la comunicación, para perfeccionarla periódicamente.
- **Empatía.** El emisor debe comprender y escuchar a su interlocutor.
- **Respeto.** Escuchar de manera respetuosa.

#### 4.4.5 Redes de comunicación.

Se puede clasificar a las redes por su carácter en formal e informal:

- **Formal.** Las redes formales son canales de comunicación establecidos explícitamente por el centro escolar y están directamente relacionadas con las metas y ámbitos de funcionamiento.
- **Informal.** Las redes informales de comunicación consisten en pautas comunicativas que no están contempladas en la estructura organizativa y surgen como expresión natural o espontáneas de las relaciones interpersonales que ocurren en el centro escolar Santo (1993).

#### 4.4.6 Análisis de casos y solución de problemas.

Aquí se presentaran ejemplo de casos reales para ser analizados en grupos, se calificará las opiniones.

#### 4.4.7 Elaboración del manual de funciones de la institución. (REVISIÓN)

## **5. QUINTO TALLER (Actividades de dominio)**

5.5.1 Análisis de casos y solución de problemas.

5.5.2 Análisis de casos y solución de problemas.

5.5.3 Presentación del manual de funciones de la institución en Power Point.

5.5.4 Coevaluación

5.5.5 Evaluación General del curso.

## **BIBLIOGRAFIA DEL CURSO**

- Münch, L et al (2010). Administración de instituciones educativas. Mexico: Editorial Trillas S.A de C.V.
- Guillen. M. (2006). Ética en las organizaciones: construyendo confianza. Madrid. Person Educación, S.A.
- Chavarría, M. (2004). Educación en un mundo globalizado: retos y tendencias del proceso educativo. Mexico: Editorial Trillas S.A de C.V.
- Gonzales, M et al. (2003). Organización y gestión de los centros escolares: dimensiones y procesos. Madrid: Person Educación, S.A.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de recursos humanos.: Mc Graw Hill. Bogota.

## ANEXO N° 2

### ESTRUCTURA DEL TALLER

#### Taller N° 1

**Fecha:** Sábado, 07 septiembre del 2013.

**Tema:** Breve acercamiento al liderazgo.

**Objetivo general:**

- Comprender críticamente la definición de liderazgo educativo y sus características.

HORA	TEMA	ACTIVIDAD	RECURSOS	EVALUACIÓN
8:00am-8:30am	Presentación de los participantes del curso.	Individualmente cada uno de los participantes del curso se irá presentando. Formación de grupos de trabajo	Tarjetas Marcador Pizarrón	
8:30am-9:00am	Ambientación al curso de formación.	Presentación del video de los gansos. .	Infocus Micrófono Computadora	Reproducción verbal de la sinopsis, comentarios y opiniones de los diferentes los grupos de trabajo.
9:00am-9:30am	Dinámica grupal	La dinámica se basa en la creación de dos grupos de 5 personas, en un grupo cuatro personas llevan los ojos vendados y una es el líder, en el otro grupo una persona lleva los ojos vendados y los	Vendas Mesas Vasos Jarras Materiales	Participación activa de todos los miembros del grupo.

		<p>demás son líderes. Se colocan 3 mesas, 2 tienen vasos y jarras de agua y otra mesa tiene jarras vacías.</p> <p>Los líderes deben dirigir a las personas ciegas para llenar un vaso con agua y recorrer la estancia hasta la jarra vacía en que se pone el agua.</p> <p><b>OBJETIVO:</b> Esta dinámica demostrará que el grupo funciona mejor si se cuenta con un solo líder.</p>	didácticos	
9:30am-10:30 am	<b>TEMA N°1</b> Raíces éticas del liderazgo.	Lluvia de ideas	Tarjetas Marcador Resaltador	Con una ficha de observación
10:30am-11:00am		<b>RECESO</b>		
11:00am - 11:30am	<b>TEMA N° 2</b> (concepto y enfoques de liderazgo).	Mesa redonda	Hojas de papel boom Esferográficos Papelógrafos Carteles Marcadores	Participación activa de cada uno de los miembros del grupo.

11:30am-13:00pm	Dinámica grupal .	<p>La dinámica consiste en la ubicación de roles, haciendo que los miembros del grupo que se ha creado se sitúen según los roles que adoptan o representan por norma general.</p> <p><b>OBJETIVO</b> Existen muchos tipos de liderazgo, siendo algunos el crítico, el experto, el pesimista, etc.</p>	Espacio Físico	Participación activa de todos los miembros del grupo.
13:00pm - 14:00pm		<b>ALMUERZO</b>		
14:00pm - 14:30pm	Concepto y de enfoques de liderazgo).	Mentefacto conceptual	Lápices Esferográficos Borradores Papelógrafos Carteles Marcadores	Participación activa de todos los miembros del grupo.
14:30pm-15:00pm	Características o cualidades del líder educativo ético.	Lluvia de ideas	Marcadores  Cartulinas  Hojas de papel boom	Participación activa de todos los miembros del grupo.
15:00pm-15:30pm	Organigrama institucional	Trabajo en grupo	Portátil Programa: Power Point	Trabajo en grupo

15:30pm- 16:00pm	Evaluación de los conocimientos	Evaluación Individual y grupal		Cuestionario de preguntas

**Fuente:** Curso de formación aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

**Elaborado por:** Lic. Mayda Maldonado

## Taller N° 2

**Fecha:** Sábado, 14 de septiembre de 2013.

**Tema:** El liderazgo Ético

**Objetivo general:**

- Comprender y analizar las raíces del liderazgo ético.

HORA	TEMA	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
8:00am - 8:30am	Dinámica de apertura del taller:	<p>La dinámica consiste en la conformación de grupos de 5 personas para hacer 6 tareas, cada persona del grupo lidera una de las tareas a realizar. Las personas del grupo eligen al líder de la sexta tarea en base a la experiencia que se ha tenido de las demás tareas.</p> <p><b>Objetivo:</b> Con esto se crean líderes en el grupo de forma positiva.</p>	Espacio físico	Participación activa
8:30am - 9:00am	El liderazgo ético (contextualización).	Exponer y analizar lectura de reflexión en PowerPoint.	Computadora PowerPoint. Infocus	Analizar la información recaudada.

		Formar grupos de trabajo.		Exponer el resumen- Realizar la evaluación de sesión con la ficha respectiva
9:00am-9:30am	El liderazgo ético (contextualización).	Lluvia de ideas	Hojas de papel boom Esferográficos Marcadores	Exposición oral
9:30am-10:30am	La calidad ética personal como raíz del liderazgo y fuente de confianza.	Espina de pescado	Marcadores Cartulina Hojas de papel boom	Exposición Oral
10:30am-11:00am		<b>RECESO</b>		
11:00am - 11:30am	La calidad ética personal como raíz del liderazgo y fuente de confianza.	Espina de pescado	Marcadores Cartulina Hojas de papel boom	Participación activa de todos los miembros del grupo.
11: 30am-13:00pm	Dinámica	La dinámica consiste en poner material de diverso tamaño por un espacio, siendo una persona la que debe decir a otra o al resto del grupo instrucciones para no tropezar con el material o toparse con él.	Elementos del aula de clase	Participación activa
13:00pm - 14:00pm		<b>ALMUERZO</b>		
14:00pm 14:30pm	De la calidad ética personal a la calidad	Lluvia de ideas	Marcador Resaltador Cartulina	Presentación del trabajo

	ética organizacional construyendo			grupal
14:30- 15:00pm	De la calidad ética personal a la calidad ética organizacional construyendo confianza.	. Lluvia de ideas	Marcador Resaltador Cartulina	Presentación del trabajo grupal
15:00- 15:30	(PLANIFICACIÓN) Elaboración del manual de funciones de la institución.	Trabajo en grupo	Cartulinas Lápices de colores Resaltadores Hojas de papel boom	Participación grupal
15:30- 16:00pm	Evaluación de los conocimientos	Aplicación de un cuestionario	Hojas de papel boom Lápices Marcadores	Aplicación de un cuestionario

**Fuente:** Curso de formación aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

**Elaborado por:** Lic. Mayda Maldonado

### Taller N° 3

Fecha: sábado, 21 de Septiembre de 2013

Tema: El liderazgo del gestor educativo y la calidad educativa.

Objetivo general:

Argumentar sobre el rol que debe de cumplir el gestor educativo.

HORA	TEMA	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
8:00am - 8:30am	Vídeo: “Subir la montaña”	Ver el video: Liderazgo y Motivación	Vídeo Infocus Computadora	Observación directa. Preguntas Opiniones
8:30am - 9:00am	El liderazgo del gestor educativo.	Rueda de atributos	Lápices de colores Esferos Cartulinas	Exposición de la rueda de atributos
9:00am - 9:30am	El liderazgo del gestor educativo	Rueda de atributos	Lápices de colores Esferos Cartulinas	Exposición de la rueda de atributos
9:30am-10:30am	Dirección, liderazgo y calidad de la educación	Extracción de ideas principales y secundarias.	Lápices de colores Esferos Cartulinas	Revisión de la tarea
10:30am - 11:00am		<b>RECESO</b>		
11:00am - 11:30am	El líder, un constructor de la cultura organizacional	Esquema sobre el líder, un constructor de la cultura organizacional.	Hojas de papel Esferos Cartulinas Marcadores	Revisión de la tarea
11:30am : 13:00pm	El liderazgo fuente de inspiración	Dinámica	Espacio físico	Participación activa
13:00pm - 14:00pm		<b>ALMUERZO</b>		

14:00pm 14:30pm	Principios y beneficios de una acerada administración.	Lluvia de Ideas	Papel Marcadores Esferos	Exposición grupal de la lluvia de ideas
14:30pm- 15:00pm	Elaboración del manual de funciones de la institución. (REDACCIÓN	Trabajo en grupo	Hojas de papel boom Marcadores Computadora	Revisión del trabajo
15:00pm- 15:30	Elaboración del manual de funciones de la institución. (REDACCIÓN	Trabajo en grupo	Hojas de papel boom Marcadores Computadora	Revisión del trabajo
15:30pm- 16:00pm	Evaluación de los conocimientos	Aplicación de cuestionario	Hojas de papel boom Esferos	Cuestionario

**Fuente:** Curso de formación aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

**Elaborado por:** Lic. Mayda Maldonado

## Taller N° 4

**Fecha:** sábado, 28 de septiembre del 2014.

**Tema:** La comunicación en las organizaciones escolares.

**Objetivo general:**

- Fomentar canales de comunicación entre los miembros de la comunidad educativa.

HORA	Temas	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
8:00am - 8:30am	Apertura del taller: La comunicación efectiva	Video: La comunicación efectiva	Computadora Infocus	Observación directa
8:30am - 9:00am	La comunicación en las organizaciones escolares:	Técnica de la idea principal.  Formar grupos de trabajo.  Diseñar una constelación de ideas con los temas tratados  Realizar la exposición respectiva	Marcadores  Lápices de colores  Cartulinas  Paleógrafos	Realizar la evaluación de sesión con la ficha respectiva
9:00am- 9:30am	Canales de comunicación.	Lluvia de ideas	Marcadores  Lápices de colores  Cartulinas Paleógrafos	Exposición en grupo

9:30am-10:30am	Funciones del lenguaje.	Esquema de las funciones del lenguaje	Marcadores Lápices de colores Cartulinas Paleógrafos	Exposición oral en grupo
10:30 am - 11:00am		<b>RECESO</b>		
11: 00am - 11:30am	Comunicación Asertiva	Mentefacto conceptual	Power Point Computadora Internet	Exposición oral en grupo
11: 30am : 13:00pm	Dinámica	El capitán manda	Espacio Físico	
13:00pm - 14:00pm		<b>ALMUERZO</b>		
14:00pm 14:30pm	Redes de comunicación.	Espina de pescado	Power Point Computadora Internet	Exposición oral en grupo
14:30pm-15:00pm	Análisis de casos y solución de problemas.	Análisis en grupo	Computadora portátil	Exposición oral en grupo
15:00pm-15:30pm	Elaboración del manual de funciones de la institución. (REVISIÓN)	Trabajo en grupo	Cartulina Hojas de papel Boom Esferos	Revisión de la tarea
15:30-16:00pm	Elaboración del manual de funciones de la institución.	Trabajo en grupo	Cartulina Hojas de papel boom Esferos	Revisión de la tarea

**Fuente:** Curso de formación aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV  
**Elaborado por:** Lic. Mayda Maldonado.

## Taller N° 5

**Fecha:** Sábado 5 de octubre del 2014

**Tema:** Análisis de casos

**Objetivo general:**

- Analizar las diferentes situaciones que se presentan en el contexto educativo para buscar soluciones viables.

HORA	TEMA	ACTIVIDADES	RECURSOS	EVALUACIÓN
8:00am - 8:30am	Análisis de casos y solución de problemas.	Trabajo en grupo	Hojas de papel boom Resaltadores Esferos y lápices	Exposición Oral
8:30am - 9:00am	Análisis de casos y solución de problemas.	Trabajo en grupo	Hojas de papel boom Resaltadores Esferos y lápices	Exposición Oral
9:00am – 9:30am	Presentación del manual de funciones de la institución	Exposición Oral	Computadora Infocus PowerPoint	Exposición Oral
9:30am- 10:30 am	Presentación del manual de funciones de la institución	Exposición Oral	Computadora Infocus PowerPoint	Exposición Oral
10:30am - 11:00am		<b>RECESO</b>		
11:00am- 11:30am	Presentación del manual de funciones de la institución	Exposición Oral	Computadora Infocus PowerPoint	Exposición Oral
11:30am- 13:00pm	Presentación del manual de funciones	Exposición Oral	Computadora Infocus	Exposición Oral

13:00pm - 14:00pm		<b>ALMUERZO</b>		
14:00pm 14:30pm	Evaluación	Aplicación de cuestionario	Hojas de pael boom Esferográficos Marcadores	Aplicación de cuestionario
14:30pm- 15:00pm	Evaluación General	Aplicación de cuestionario	Hojas de pael boom Esferográficos Marcadores	Aplicación de cuestionario

**Fuente:** Curso de formación aplicado a los docentes de bachillerato del CVLV

**Elaborado por:** Lic. Mayda Maldonado

## ANEXO N° 3 CUESTIONARIO DEL AMBIENTE LABORAL



---

### COLEGIO TÉCNICO INDUSTRIAL VÍCTOR LEÓN VIVAR

---

CORREO ELECTRONICO: [colvictorlvivar@hotmail.com](mailto:colvictorlvivar@hotmail.com)

TELEFONO: 07 3054677 Telefax: 07 30523 43

---

---

En escala del 1 al 6, favor de marcar con una 'X' el número que mejor represente el grado en el que está de acuerdo con las siguientes afirmaciones. La tabla que se muestra a continuación, presenta el significado de la escala mencionada. Nota: la presente encuesta se aplicará a los docentes del bachillerato del colegio Técnico Industrial Vivar previo a la realización del taller de Liderazgo Ético: una Necesidad Imperiosa durante el periodo 2013-2014

- Desconozco 6
- Totalmente de acuerdo 5
- De acuerdo 4
- Neutro 3
- En desacuerdo 2
- Totalmente en desacuerdo 1

#### ITEM: 1 LA COMUNICACIÓN

		1	2	3	4	5	6
1.	Estoy oportunamente comunicado sobre los objetivos, cambios, logros, y/o actividades del Colegio Víctor León Vivar.						
2.	La información es comunicada por varias formas hasta asegurar que fue						

	correctamente transmitida.						
3.	El colegio Víctor León Vivar fomenta la comunicación interna a través de medios formales.						
4	Considero que los medios de comunicación del colegio son efectivos.						
5.	La comunicación existente con mi jefe inmediato es efectiva.						
6	La comunicación con mis compañeros de trabajo es buena.						

## ITEM 2 MOTIVACIÓN Y NECESIDADES

		1	2	3	4	5	6
1.	El puesto que ocupo contribuye a tener una autoestima elevada.						
2.	Mi trabajo me permite conocer y fomentar amistad con mis compañeros.						
3.	Me siento motivado(a) en el CVLV.						
4	La motivación que poseo propicia me establezca nuevas metas.						
5.	En mi área de trabajo se manejan adecuadamente los problemas que se presentan						
6	La función que desempeño contribuye al logro de los objetivos del CVLV.						

### ITEM 3 LIDERAZGO

		1	2	3	4	5	6
1.	Mi líder educativo se interesa por escuchar lo que tengo que decir.						
2.	Puedo hablar libremente con mi jefe cuando estoy en desacuerdo con él o ella.						
3.	Mi líder educativo me trata con amabilidad.						
4	Cuando logro un buen resultado o hago algo sobresaliente en mi trabajo, mi líder educativo reconoce mi aportación.						
5.	Frecuentemente reviso con mi líder educativo mi trabajo en busca de nuevas ideas que incrementen mi efectividad.						
6	El estilo de dirección de mi líder educativo me influye positivamente.						
7	Considero que mi líder educativo fomenta las relaciones humanas con su personal						
8	Mi líder educativo es una de las mejores personas con las que se puede trabajar.						

**¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!**

## ANEXO N° 4 ACEPTACIÓN DEL GRUPO PLANIFICADOR UTPL

The screenshot shows a Firefox browser window with the following elements:

- Browser Tabs:** Firefox, Curso: PROYECTOS DE INVESTIGACI..., G34109.pdf, Hotmail - maybe200@hotmail.com
- Address Bar:** b1164w.blul64.mail.live.com/default.aspx#/mail/InboxLight.aspx?n=264551630/n=823395386&fid=1&pdire=NextPage&paid=100401.d8-601a-11e2-a4b7-00215ad84ba0&pad=...
- Hotmail Interface:** Windows Live, Hotmail (266), Messenger (1), SkyDrive, MSN. User: beatriz MALDONADO. Profile link: perfil | cerrar sesión.
- Navigation:** Nuevo | Responder | Responder a todos | Reenviar | Eliminar | Correo no deseado | Limpiar | Marcar como | Mover a | Categorías | Opciones
- Message Header:** Re: Matriz de Resultados de Mayda Maldonado. Date: 15/01/2013. Action: Responder
- Message Body:**

Buenos días  
Beatriz

La matriz ha sido aceptada, asimismo le informo que no existe ningún inconveniente por lo tanto puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

Equipo de planificación  
Investigaciones - educación  
Universidad Técnica Particular de Loja
- Right Sidebar:** Promotional banner for Skype: "Sigue chateando con tus contactos de Messenger en Skype." with a "Descargar Skype" button.
- Taskbar:** Windows taskbar with icons for Internet Explorer, Word, and other applications. System tray shows time 8:58 and date 07/03/2013.

## ANEXO N° 5 CUESTIONARIOS