



**UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**  
*La Universidad Católica de Loja*

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR  
SEDE IBARRA**

**ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA**

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

**Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado  
en el Colegio Técnico Nacional Manta, de la provincia de Manabí de la  
ciudad de Manta, periodo 2012-2013**

**TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA**

**AUTOR:** Bastidas Torres, Vladimir Ilich. Lic.

**DIRECTOR:** Cruz García, Santiago Oswaldo. Mg.

**CENTRO UNIVERSITARIO - MANTA  
2014**

## APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Santiago Oswaldo Cruz García.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio Técnico Nacional Manta, de la provincia de Manabí de la ciudad de Manta, periodo 2012-2013” realizado por Bastidas Torres Vladimir Ilich, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, febrero 2014.

---

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo, Bastidas Torres Vladimir Ilich declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: “Necesidades de formación de los docentes de bachillerato. Estudio realizado en el Colegio Técnico Nacional Manta, de la provincia de Manabí de la ciudad de Manta, periodo 2012-2013”, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Magíster Santiago Oswaldo Cruz García director del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

---

Vladimir Ilich Bastidas Torres

C.I. N° 1712751310

## DEDICATORIA

A Dios, por haberme dado la suficiente fortaleza física, mental y espiritual para lograr mis objetivos y metas trazadas con el presente trabajo de investigación y por llenar mi vida de mucha bondad, bendiciones y amor.

A mis Padres, por haberme brindado una educación privilegiada, llena de valores, cariño, amor y respeto. Por ser el apoyo constante con su sabiduría y conocimientos que me han dado la fortaleza física y espiritual para luchar por los principios más profundos y valederos ante todas las adversidades.

A mi Esposa adorada, por ser la persona que le da sentido a mi vida, la que me llena de alegría con su sonrisa, la que genera admiración por su fortaleza y capacidad para afrontar vicisitudes, la que ha sido amiga, compañera, amante, complemento, y que ha sabido sobrellevar mi ausencia multiplicándose para atender a tres amores.

A mis queridos Hijos, porque a su corta edad han sabido apoyarme y comprender mi ausencia llenándome de alegría distante con sus continuos triunfos y logros.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad de Loja y sus Docentes, que a través del tiempo y espacio han sido puntales del conocimiento, desarrollo personal y profesional de miles de ecuatorianos; que con otras profesiones, tiempo limitado entre la Familia y demás actividades, nos motiva a la superación constante a la vista de Dios y en su infinita sabiduría.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA .....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS .....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vi
RESUMEN .....	1
ABSTRACT .....	2
INTRODUCCIÓN .....	3
<b>1 MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>7</b>
1.1 Necesidades de formación.....	9
1.1.1 Concepto .....	9
1.1.2 Tipos de necesidades formativas .....	10
1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.....	12
1.1.4 Necesidades formativas del docente.....	14
1.1.5 Modelos de análisis de necesidades .....	16
1.2 Análisis de las necesidades de formación.....	19
1.2.1 Análisis organizacional .....	20
1.2.2 Análisis de la persona.....	32
1.2.3 Análisis de la tarea educativa .....	45
1.3 Cursos de formación .....	51
1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente .....	51
1.3.2 Ventajas e inconvenientes.....	52
1.3.3 Diseño, planificación y recursos de cursos formativos .....	53
1.3.4 Importancia en la formación del profesional de la docencia .....	53
<b>2 METODOLOGÍA .....</b>	<b>55</b>
2.1 Contexto.....	56
2.2 Participantes .....	59
2.3 Recursos .....	59
2.3.1 Talento Humano .....	59
2.3.2 Materiales .....	60
2.4 Diseño y métodos de investigación.....	60
2.4.1 Diseño de la investigación .....	60

2.4.2	Métodos de investigación .....	61
2.5	Técnicas e instrumentos de investigación.....	61
2.5.1	Técnicas de investigación.....	61
2.5.2	Instrumentos de investigación .....	61
2.6	Procedimiento .....	62
3	DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	63
3.1	Necesidades formativas .....	64
3.2	Análisis de la formación .....	73
3.2.1	La persona en el contexto formativo.....	73
3.2.2	La organización y la formación .....	77
3.2.3	La tarea educativa .....	82
3.3	Los cursos de formación .....	85
4	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	88
4.1	Conclusiones.....	89
4.2	Recomendaciones.....	90
5	DISEÑO DE UN CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE	91
5.1	Tema del Curso.....	92
5.2	Modalidad de estudios .....	92
5.3	Objetivos .....	92
5.4	Dirigido a: .....	92
5.4.1	Nivel formativo de los destinatarios .....	92
5.4.2	Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios .....	92
5.5	Breve descripción del curso .....	92
5.5.1	Contenidos del Curso .....	92
5.5.2	Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso .....	93
5.5.3	Metodología.....	93
5.5.4	Evaluación .....	93
5.6	Duración del curso .....	94
5.7	Cronograma de actividades a desarrollarse.....	94
5.8	Costos del curso.....	94
5.9	Certificación .....	95
5.10	Bibliografía .....	95
6	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	96
7	ANEXOS .....	1

ANEXO “A” OFICIO ENTREGADO EN SECRETARÍA DEL COLEGIO NACIONAL TÉCNICO “MANTA” .....	2
ANEXO “B” Mail UTPL de AUTORIZACIÓN para iniciar trabajo .....	1
ANEXO “C” PLANO DE DIRECCIÓN DEL COLEGIO TÉCNICO NACIONAL MANTA.....	1
ANEXO “D” Mail UTPL de AUTORIZACIÓN para continuar trabajo .....	1

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No. 1: Conoce si se está gestionando algún Bachillerato?.....	59
Tabla No. 2: Nivel de formación .....	64
Tabla No. 3: Pregrado educativo.....	65
Tabla No. 4: Pregrado en otro ámbito .....	65
Tabla No. 5: Relación de título 4to. nivel:.....	66
Tabla No. 6: ¿Atrae programa para acreditar 4to. nivel? .....	66
Tabla No. 7: ¿Qué nivel de título desearía?.....	67
Tabla No. 8: ¿Es importante seguirse capacitando?.....	67
Tabla No. 9: ¿Qué modalidad le gustaría capacitarse? .....	68
Tabla No. 10: Preferencia horario de capacitación.....	68
Tabla No. 11: Preferencia de temáticas de capacitación .....	69
Tabla No. 12: Obstáculos para no capacitarse.....	70
Tabla No. 13: Motivos por los cuales se asiste a capacitación .....	71
Tabla No. 14: Motivos por los que se asiste a capacitaciones .....	72
Tabla No. 15: Aspectos que se considera más importantes en la capacitación.....	73
Tabla No. 16: Genero.....	73
Tabla No. 17: Estado Civil.....	74
Tabla No. 18: Edades.....	74
Tabla No. 19: Cargo que desempeñan .....	75
Tabla No. 20: Tipo de Relación Laboral.....	75
Tabla No. 21: Tiempo de dedicación.....	76
Tabla No. 22: Aspectos de Profesionalización .....	76
Tabla No. 23: Resumen de aspectos de profesionalización.....	77
Tabla No. 24: ¿Ha impartido Cursos? .....	78
Tabla No. 25: ¿Conoce si el colegio ha propiciado cursos?.....	78
Tabla No. 26: ¿Conoce si existe algún curso próximo? .....	79

Tabla No. 27: ¿Se realizan cursos en función de: Áreas de conocimiento? ....	79
Tabla No. 28: ¿Directivos fomentan participación en cursos?.....	80
Tabla No. 29: La organización y la formación – planificación.....	80
Tabla No. 30: Resumen de la organización y la formación – planificación.....	81
Tabla No. 31: Relacionamiento con Profesión .....	82
Tabla No. 32: Años en los que imparte asignaturas.....	82
Tabla No. 33: Años de Servicio docente .....	83
Tabla No. 34: Detalle de tarea educativa .....	83
Tabla No. 35: Resumen de cuestionario en lo relacionado a su práctica pedagógica- Tarea Educativa.....	85
Tabla No. 36: Número de cursos en últimos 2 años.....	85
Tabla No. 37: Total de Horas de Cursos .....	86
Tabla No. 38: Tiempo desde el último curso .....	86
Tabla No. 39: Auspicio de último curso .....	87

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Dirección Colegio Técnico Nacional Manta.....	C-1
Ilustración 2: Vista Aérea-Satélite Colegio Nacional Técnico Manta .....	C-1
Ilustración 3: Ingreso Colegio Técnico Manta.....	C-2
Ilustración 4: Evidencia fotográfica al inicio de encuesta .....	C-2
Ilustración 5: Evidencia fotográfica al dar instrucciones de llenado.....	C-3
Ilustración 6: Formación del Colegio Técnico Manta para inicio de las actividades .....	C-3

## RESUMEN

Necesidades formativas y cursos de capacitación docente.

El presente trabajo inicia conceptualizando lo que se constituye como necesidades formativas, análisis de necesidades de formación y cursos de formación docente bajo perspectivas de diferentes autores con la finalidad de desarrollar el sustento teórico que sirva de fundamento para esta investigación.

Con la finalidad de recopilar la información necesaria sobre el Colegio Técnico Nacional Manta y sus docentes se aplicó una encuesta centrada en tópicos de formación recibida y requerida bajo la perspectiva de cada encuestado. Una vez que se tabuló y clasificó los datos obtenidos se analizó la información determinando fortalezas y debilidades de la institución y de la formación de los docentes.

El estudio se desarrolló bajo tres ejes de análisis: Las necesidades formativas, el análisis de la formación (La persona en el contexto formativo, la organización y la formación; y la tarea educativa) y los cursos de formación.

Finalmente aprovechando las fortalezas y oportunidades, que permitan combatir las debilidades y amenazas, de la institución educativa y de sus integrantes se desarrolló un curso de capacitación docente que ayude a desarrollar la tarea educativa.

**PALABRAS CLAVES:** Necesidades de Formación Docente, Cursos de Formación, Evaluación de formación docente.

## ABSTRACT

Teacher formation needs and teacher development courses.

This paper begins conceptualizing what constitutes formation needs, formation needs analysis and formation courses under different authors perspectives in order to develop the theoretical foundation that serves as the basis for this research.

In order to collect the necessary information about the National Technical Manta High School and its teachers. Focused on topics about the requested and received formation a survey was applied to know the perspective of each respondent. Once the data was tabulated and classified the obtained information identifying strengths and weaknesses of the institution and the training of teachers was analyzed.

The study was developed under three areas of analysis: The formation needs, formation needs analysis (The person in the formation context, the organization and the formation, and the educational work) and the formation courses.

Finally taking advantage of strengths and opportunities, to help counter the weaknesses and threats, of the educational institution and its members, a course of teacher formation was developed to help the educational task.

**KEYWORDS:** Needs Teacher Education, Professional Training, Evaluation of teacher training.

## **INTRODUCCIÓN**

El presente informe tiene como objetivo exponer el diagnóstico de las necesidades formativas del Colegio Técnico Nacional "Manta", ya que dentro de la problemática Nacional, el Ecuador se encuentra en un macro-proceso de cambio que obliga a mejorar todo el sistema educativo. Se debe dar énfasis a la importancia de la evaluación del personal docente y de sus entornos educativos para identificar la problemática específica con la finalidad de aportar al gran cambio que se impulsa desde el Gobierno Nacional.

Como antecedente encontramos que el ministerio de Educación inició desde el año 2011 las evaluaciones diagnósticas internas y externas al personal Directivo, docente y alumnado con la finalidad de obtener la línea base sobre la que se debe empezar el ciclo de mejoramiento; pero se debe mencionar que dentro de éstas políticas no se determinó las necesidades particulares diferentes del personal docente de los Colegios a nivel Nacional para verificar si están en posibilidades económicas y de formación para afrontar éste gran reto como Estado.

Por otra parte se debe destacar que la Ley Orgánica de Educación Intercultural exige categorizar al personal docente de acuerdo a su nivel de preparación, a los años de servicio como docente, al título en educación que posea con la finalidad de que se puedan desempeñar de mejor manera en sus funciones para lograr el mejoramiento de todo el sistema educativo.

Por lo expuesto, siendo concordantes con los cambios que exige la Ley y considerando que es de suma importancia establecer la línea o punto de base que servirá como referencia para evaluar el mejoramiento, establecer objetivos y poder evaluar y controlar su cumplimiento se ha escogido a la encuesta como instrumento para la relección de información.

La aplicación de la encuesta mencionada fue definida con el propósito de realizar un diagnóstico que permita determinar niveles de formación de los docentes como son su preparación actual y sus aspiraciones a corto plazo, así como también asociarlas a sus condiciones personales, años de experiencia y títulos.

La modalidad de la encuesta fue factible para ser ejecutada debido a que no requirió de mayores recursos económicos ni presupuestarios debido al pequeño número de docentes que conforman el universo del Colegio Técnico Nacional Manta. Lo que se requirió más bien fue tiempo en horas laborables del encuestador y de los encuestados que fue posible gracias a la apertura que dio su directora y a la buena acogida de los docentes.

El objetivo general que cumplió éste trabajo de investigación fue el de analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del Colegio Técnico Nacional “Manta”, en el periodo académico 2012 – 2013.

Para alcanzar el objetivo expuesto, en la primera parte se fundamentó teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación del docente de bachillerato estableciendo conceptualmente los tipos de necesidades formativas, las formas y modelos para evaluar los sistemas en cuanto a necesidades de formación y capacitación.

También se conceptualizó lo que respecta al análisis que se debe realizar a una organización educativa, a sus miembros y a la tarea que se ejecuta con la finalidad de poder definir las fortalezas, oportunidades, que permitan eliminar, disminuir o combatir las debilidades y amenazas que se encuentran en el medio del análisis.

Del mismo modo se definió los tipos de capacitación que se pueden ejecutar. Las ventajas y desventajas de los cursos de formación, así como también la importancia de la formación y capacitación continua de los docentes.

Como resultado de la encuesta se realizó un diagnóstico y evaluación de cada pregunta, centrando el estudio en determinar el nivel, situación, y requerimientos de las necesidades de formación de los docentes de bachillerato para con ésta información diseñar un curso que ayude en la tarea educativa de los docentes de bachillerato de la institución investigada.

El curso de capacitación que se presenta se lo desarrolló considerando la disponibilidad de medios, disponibilidad de tiempo, interés de los docentes en mejorar la tarea educativa apoyados de nuevas tecnologías y más que todo como una idea para que al desarrollarla se perciba lo fácil que resulta ejecutar cursos que generen mejoramiento de los conocimientos y motivación en el personal docente de la unidad educativa, con la finalidad de facilitar la transmisión de información de éste grupo humano que forma a niños que serán el futuro de la Patria.

## **1 MARCO TEÓRICO**

La realidad educativa nacional está marcada en la actualidad por el cambio, la actualización, producto de las exigencias normadas en la Constitución del 2008, la Ley Orgánica de Educación Intercultural, la Ley Orgánica de Educación Superior y que están siendo impulsadas por el Gobierno Nacional por la importancia de éstas para el desarrollo nacional.

Dentro de los procesos de calidad, para tomar decisiones, hay que iniciar por una etapa de evaluación dentro de la planificación, es por esto que se hace imprescindible obtener una radiografía más aproximada a la realidad que viven nuestros actores educativos.

Como se puede observar en la Web del Ministerio de Educación, se ha trazado la “Ruta profesional SíProfe” donde se ha considerado la carrera educativa abarcando diferentes etapas:

- la formación inicial,
- el ingreso al campo laboral educativo,
- la formación continua y
- el acompañamiento pedagógico o institucional.

De ésta manera la carrera educativa será un camino a través de una ruta profesional que permite establecer nuevas rutas, con base en la evaluación del desempeño de cada docente.

La Subsecretaría de Desarrollo Profesional Educativo del Ministerio de Educación, con su programa Sistema Integral de Desarrollo Profesional para Educadores –SÍPROFE–, busca mejorar y potencializar la educación del país, por medio de acciones estratégicas para la coordinación y articulación de diversos actores, así como para el cumplimiento de objetivos comunes. (Ministerio de Educación, 2013), pero como podemos observar únicamente se ha potenciado las debilidades encontradas en las evaluaciones SER 2010, para inicios del año 2012 se obtuvo el resultado inicial de los docentes que completaron la evaluación interna y externa, como podemos observar el Informe de Rendición de cuentas del Ministerio de Educación (Ministerio de Educación, 2013, p. 51), en el que únicamente 2% de docentes evaluados obtuvo el nivel de

“Excelente”, es decir, 90 puntos o más, el 34,7% de docentes alcanzó el nivel de “Muy Bueno, el 60% obtuvo un rendimiento de “Bueno” y el 3,1% de “Insatisfactorio”.

Resultado de éstas evaluaciones no se ha especificado ningún Plan de Capacitación para los docentes y/o directivos, por lo que se hace imperativo realizar una evaluación precisa de la realidad del personal docente para establecer una hoja de ruta que dé solución a los requerimientos de capacitación que se necesita.

## **1.1 Necesidades de formación**

### **1.1.1 Concepto**

La medida de desempeño del profesor debe evaluar lo que éste hace en el trabajo, donde se debe considerar todas las actividades de interacción con el alumno como es la preparación de clase, sus presentaciones, disertaciones, diseño de materiales para clases y evaluación, etc., pero también se debe considerar por otra parte las “competencias” del docente y su “efectividad” (Valenzuela Gonzalez, 2012).

Este tipo de información se puede recopilar con diferentes modalidades como son la autoevaluación, la observación de clase, la entrevista a los profesores, en el rendimiento académico de los alumnos, en los Portafolios o haciendo encuestas a los alumnos.

La tarea más difícil será la de definir “las características del Profesor ideal” ya que esto dependerá de muchos factores como son el medio, los alumnos, el sistema, etc., pero si se ha logrado definir un proceso por medio del cual se puede definir esta tarea (Valenzuela Gonzalez, 2012, pág. 157) y resultado del cual puede generarse un tipo de instrumento que nos permita determinar el nivel en que nos encontramos, para poder finalmente tomar decisiones acertadas en cuanto a las necesidades de capacitación, de formación, de mejora del ambiente laboral, del liderazgo y de cualquier tema que se perciba que puede generar mejoras institucionales.

Para Bell la evaluación de las necesidades formativas individuales de los docentes debe seguir a una valoración de las necesidades del centro en el que trabajan. A partir del conocimiento de ambas, se debe proceder a programar y desarrollar las actividades formativas que correspondan (Bell L., 1991).

Como expresa Manuel Reyes “De las distintas fases contempladas en los procesos de asesoramiento y de desarrollo de la formación docente, la de detección y análisis de los problemas y necesidades resulta esencial, al ser una etapa diagnóstica que determinará la posterior planificación y elección de estrategias formativas.” (Reyes Santana, 2013, p. 1)

Como se puede observar las necesidades de formación de un docente parten, por una lado, de la evaluación del sistema, sus requerimientos, realidades sociales, económicas, culturales; y por otro de la evaluación de la formación y realidad del docente en sí mismo, para con éstos parámetros poder establecer los programas y procesos que se deben aplicar en cada institución de manera particular.

### **1.1.2 Tipos de necesidades formativas**

Se pueden diferenciar siete tipos de formación, dependiendo del objetivo que se persigue (Rodríguez, 2013, pp. 17-18):

- a) Formación inicial: Son acciones formativas dirigidas a aquel personal que se acaba de incorporar a la organización. Con esta formación lo que se pretende es capacitarlos, proporcionándoles los conocimientos necesarios, para el manejo de las herramientas que van a tener que utilizar, y ayudarlos a adaptarse a la cultura de la organización.
- b) Formación de mantenimiento: El objetivo principal de este tipo de formación es mantener los niveles de competencia de los destinatarios: no se pretende la nueva adquisición de competencias, sino que éstos mantengan la capacidad de aprendizaje.

- c) Formación de perfeccionamiento: Permite a los participantes el desarrollo de las actitudes, las habilidades y los conocimientos que necesita para llevar a cabo las tareas que le son asignadas de forma correcta. Esta formación es imprescindible cuando cambian las características de las tareas que se realizan habitualmente.
- d) Formación de promoción: La formación de promoción es necesaria cuando pretendemos acceder a un puesto de nivel superior al de aquél en el que nos encontramos.
- e) Formación de reciclaje: Permite a los alumnos la adaptación a nuevas situaciones profesionales que no suponen una promoción, pero que sí significan un cambio en las tareas que realizan con regularidad.
- f) Formación preventiva: Lo que se pretende con la impartición de este tipo de formación es la prevención de la posible inadaptación de los trabajadores a todos aquellos cambios previsibles de la organización.
- g) Formación de reconversión: Prepara a los destinatarios para seguir teniendo una función en la organización ante la desaparición del oficio que desempeñaban.

Las necesidades formativas de un maestro están relacionadas directamente con la función que va a cumplir, como docente, directivo, director, con el nivel educativo al que va a impartir clases, con el tipo de asignatura que facilitará, con el sistema de calidad, metodológico, disciplinario en el que se desempeñará; es decir que debe haber adquirido las competencias necesarias para desempeñarse en un ambiente local y específico.

Las necesidades formativas pueden ser identificadas a partir de varias técnicas, como son evaluaciones externas, internas, entrevistas, encuestas, que permitan medir niveles de satisfacción, alcance de indicadores, rendimiento de presupuestos, carga administrativa, etc.

El presente trabajo se centró en la aplicación de una encuesta, que desde la perspectiva del encuestado, brindó información sobre el nivel educativo del docente, su titulación, la relación de su formación con la materia que imparte y, uno de los puntos más importantes, en que desearía formarse, que será independientemente de los resultados de rendimiento una de las medidas que se pueden guiar hacia la elaboración de programas de capacitación que tengan buena acogida por ser producto del análisis de éstas percepciones.

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

Se puede clasificar bajo cinco enfoques distintos las necesidades, en función de factores como la carga valorativa implícita, el nivel de consciencia o implicación de los sujetos en la misma necesidad o la génesis de la valoración (Reyes Santana, 2013):

- a) La necesidad como discrepancia. Éste concepto se basa en una perspectiva descriptiva y con poca carga valorativa. Aquí se establece la distancia entre dos estados o situaciones y es palpable por su nivel de desajuste, inexactitud, desigualdad o laguna.
- b) La necesidad como privación. Aquí se contempla una mayor valoración negativa del desajuste, asimilándolo a lo deseable para el funcionamiento normal del sistema de referencia. Se considera que necesidad es sinónimo de precariedad, incorrección, insolvencia, emergencia, carencia, ausencia.
- c) La necesidad como exigencia. Se interpreta necesidad como una demanda externa con carácter de instancia, es decir, como requerimiento, condición, coacción, imposición, incitación o requisito.
- d) a necesidad como preferencia de los interesados. Se define necesidad como una orientación elegida, aspiración, propensión, apetencia, inclinación, deseo.

- e) La necesidad como compromiso de mejora de carácter endógeno. En este caso, la necesidad es reivindicación, motivación, disposición. Por tanto, la satisfacción de la necesidad puede aparecer como una tendencia o una orientación inminente de la práctica.

Las dimensiones de las necesidades de formación se clasifican de la siguiente forma (Barraza & Gutierrez, 2013, p. 13):

- a) Necesidades orientadas a la deficiencia vs. Necesidades orientadas a la oportunidad.
- b) Necesidades reales vs. Necesidades sentidas.
- c) Necesidades derivadas de una lógica inductiva vs. Necesidades derivadas de una lógica deductiva.

También se puede analizar las necesidades formativas en tres niveles: organizacional, análisis de las tareas y análisis personal y lo presenta de la siguiente manera (Llorens Gumbau, 2013, p. 5):

- a) Análisis organizacional: El que se centra en factores que proporcionan información sobre dónde y cuándo podía utilizarse la formación. Este análisis lo relaciona con “objetivos, recursos y asignación de tales recursos” de la organización. Se trata, por tanto, de evaluar cómo está funcionando la organización.
- b) Análisis de la tarea: Para esto propone algunas etapas: primero trata de comprender el puesto en el contexto de la organización; después definir el puesto objeto de estudio y determinar el tipo de actividad que debe incluirse en el análisis; elegir el método para la detección de necesidades que permita la obtención de información precisa; determinar la muestra, describir las tareas en términos conductuales; especificar la naturaleza de las tareas de cada puesto; y por último proceder a la identificación de los conocimientos, destrezas y actitudes que son importantes para desarrollar las tareas especificadas.

- c) Análisis de la persona: En ésta parte menciona que el análisis evalúa lo bien que el docente demuestra los conocimientos, destrezas y actitudes de su puesto de trabajo y determina qué competencias necesitan ser el foco de atención de la formación. Se concentra en identificar quién debe ser formado y qué tipo de formación se. Propone identificar las deficiencias individuales en el desempeño del puesto o identificar áreas en que una persona puede mejorar continuamente.

De las diferentes teorías presentadas, se puede inferir que para poder evaluar las necesidades formativas se debe iniciar por la determinar el grupo educativo al que va a evaluarse, definiendo el nivel educativo al que se quiere llegar, estableciendo el contexto metodológico que se aplica, requiriendo del presupuesto disponible y aplicando todas las leyes y regulaciones vigentes que nos permitan establecer las diferencias de lo real con lo requerido y en base a eso planificar y proyectar los cursos o capacitaciones que requieran para mejorar la educación, la organización, el bienestar de los docentes que se traducirá en una mejor educación y ambiente para los educandos.

Es por esto que en el presente informe es resultado de la investigación que se delimitó para evaluar a los docentes que imparten clases en el nivel de bachillerato técnico de la ciudad de Manta.

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

Algunos autores mencionan cuatro modelos para la formación del docente (Oyervides, Medina, & Gómez, 2013, p. 30):

- a) Formación docente en el modelo funcionalista: Definiéndolo como el enfoque que se emplea para construir una pedagogía de la formación de los enseñantes, deductivamente a partir de funciones de la escuela en la sociedad.

- b) Formación docente en el modelo científico: Citando a Ferry (1990) se menciona que “el enfoque de formación docente en el modelo científico recae en los saberes designados para las distintas ciencias, los cuales son primordiales para la formación del estudiante. Este modelo somete a los saberes a un triple punto de vista: como un conjunto de conocimientos adquiridos sobre el hecho educativo, como procesos metodológicos y epistemológicos y por último, como referentes teóricos a los cuales corresponden otros tantos modelos de análisis. (Oyervides, Medina, & Gómez, 2013)”
- c) Formación docente en el modelo tecnológico: Sobre éste detalla que utiliza medios técnicos de información y comunicación auxiliares de la expresión y de la transmisión.
- d) Formación docente en el modelo situacional: Sobre éste enfoque señala que el objetivo de la formación es “saber analizar” recalcando que la formación “es un proceso de investigación en el cual los profesores reflexionan sobre su práctica y utilizan el resultado de su reflexión para mejorar la calidad de sus intervenciones.” (Oyervides, Medina, & Gómez, 2013, p. 33)

Para definir las necesidades formativas del docente también debemos hacer un análisis de lo especificado en la Ley Orgánica de Educación Intercultural que en los artículos 111 al 114 define la carrera docente, las categorías, los requisitos y funciones relacionando los títulos de formación académica que deben poseer para acceder a una categoría, que junto a los años de servicio los ubica desde la J hasta la A, siendo que en ésta última se requieren titulaciones de cuarto nivel.

Dentro de la carrera docente pública se especifica que los profesionales podrán ejercer las funciones de Docentes, Docentes mentores, Vicerrectores y Subdirectores, Inspectores y subinspectores, Asesores educativos, Auditores educativos y, Rectores y directores, es por esto que se debe hacer hincapié en

que se debe propender a que los docentes puedan alcanzar los requisitos establecidos de formación para desempeñar sus funciones correctamente.

### **1.1.5 Modelos de análisis de necesidades**

Para detectar competencias profesionales docentes y necesidades de formación se realizó un estudio de diferentes modelos teóricos que se los resume de la siguiente manera (Zaragoza, 2013, pp. 19-20):

- a) De discrepancia: En la que detalla que la finalidad de la detección de necesidades es establecer la diferencia existente entre la situación actual (¿Dónde estamos actualmente?) y la situación hacia la que hay que tender (¿Dónde deberíamos estar?).
- b) De Cliente: Donde menciona que la finalidad de este modelo es definir las necesidades del mercado para satisfacerlas mediante el diseño de productos y servicios; definiendo que el objetivo principal es la adaptación de las empresas a un mercado cambiante.
- c) Mixto: Aquí define que la finalidad de este modelo es definir planes de formación equilibrando las necesidades de los receptores, las encontradas por observadores o expertos, y las manifestadas por los productores o trabajadores.
- d) Prospectivo o de escenarios: En el cual define que la finalidad de este modelo es procurar superar la simple determinación de déficits, con la intención de definir metas a conseguir. En la planificación tiene en cuenta como variables las necesidades actuales y futuras. La necesidad se define teniendo en cuenta de dónde partimos y hacia dónde vamos.

Al tratar sobre necesidades formativas se las debe entender como los requerimientos básicos de educación de un individuo y para poder determinar la situación de nuestros sistemas lo principal es iniciar procesos de evaluación

inicial para poder establecer planes y posteriormente lograr el tan ansiado mejoramiento del producto deseado, que en éste caso es el ámbito educativo. Como ya se mencionó anteriormente, para la “Detección de necesidades formativas” se debe analizar tres áreas principales: la organización, las tareas y las personas (Llorens Gumbau, 2013).

A continuación se fundamenta el análisis de las necesidades de formación con los modelos de Rosset, Kaufman y Cox (Perez & Campanero, 2013):

a) Modelo de A. Rosset: Se sintetiza de la siguiente manera:

- Situaciones desencadenantes: desde el punto de partida al punto de llegada.
- Tipo de información que se busca: óptimos, reales, sentimientos, causas y soluciones.
- Fuentes de información.
- Herramientas para la obtención de datos.

Para éste análisis se destacan los componentes esenciales de un diagnóstico: la situación actual o real contrastada con lo óptimo o deseable (Perez & Campanero, 2013).

b) Modelo de Kaufman: Con éste enfoque se detallan los siguientes pasos (Perez & Campanero, 2013) :

- Participantes de la planificación: ejecutores, receptores y sociedad.
- Diferencia entre la realidad y lo deseado, referente a: entradas, procesos, productos, salidas y resultados finales.
- Priorización de necesidades.

Respecto a la evaluación el autor indica:

- Tomar la decisión de planificar.
- Identificar los síntomas del problema.
- Determinar el campo de la planificación.
- Identificar los posibles medios y procedimientos de evaluación de necesidades, seleccionar los mejores y obtener la participación de los interesados.

- Determinar las condiciones existentes, en términos de ejecuciones medibles.
- Determinar las condiciones que se requieren, en términos de ejecuciones medibles.
- Conciliar cualquier discrepancia que exista entre miembros de la planificación.
- Asignar prioridades entre las discrepancias.
- Asegurar que el proceso de evaluación de necesidades sea un procedimiento constante.

Mencionan que la finalidad del modelo de Kaufman, es determinar las necesidades principales a través de la diferencia percibida entre lo real y lo deseado. De esta manera se crearán estrategias para intervenir y solucionar las necesidades sentidas dentro del profesorado.

- c) Modelo de Cox: Se considera una guía para la resolución de problemas especialmente comunitarios que comprende los siguientes puntos (Perez & Campanero, 2013).
- La institución como objeto de análisis.
  - El personal contratado para resolver el problema.
  - Los problemas como se presentan para el profesional y los implicados.
  - Contexto social del problema.
  - Características de las persona implicadas en el problema.
  - Formulación y priorización de metas.
  - Estrategias a utilizar.
  - Tácticas para conseguir el éxito de las estrategias.
  - Evaluación.
  - Modificación, finalización o transferencia de la acción.

El modelo de Cox se enfoca en gran medida en el entorno social que directamente incide en el problema sentido, es así como determina a la

institución u organización como objeto principal del análisis para determinar las estrategias de solución (2013).

Con éstos antecedentes se debe mencionar que el presente trabajo se encuadra dentro de una modalidad mixta, ya que por una parte se realizó una encuesta para determinar la “discrepancia” y por otro se pretende ajustar el programa de evaluación al requerimiento del sistema educativo en el contexto cultural de la unidad educativa y bajo las nuevas regulaciones que se derivan de las Leyes y Reglamentos vigentes.

## **1.2 Análisis de las necesidades de formación**

En la actualidad, dentro del ámbito educativo nacional se observa un proceso de mejoramiento del sistema, se puede constatar que a nivel ministerial se está generando procesos de gestión de calidad que se hacen necesarios en la actualidad para evaluar y controlar su avance. Centrándonos en los requerimientos formativos del área educativa nacional, el Ministerio de Educación como regente de todos los centros educativos se lo puede visualizar como la gran “Organización”, que debe establecer y analizar las tareas que se debe realizar y a su vez establecer parámetros que nos permitan aterrizar en un punto específico en cuanto a niveles, alcances, tecnologías, etc.

Finalmente se encuentra el análisis de las personas, que son el talento humano que cumple con la tarea docente a nivel nacional, de la misma manera para poder cumplir con los tan anhelados procesos de mejora continua se necesita analizar en qué punto se encuentra el sistema, de tal manera que se pueda establecer un derrotero a corto plazo que permita levantar el vuelo y alcanzar el nivel deseado.

Con la finalidad de mejorar, dentro del ámbito educativo, es imperativo plantear algunas interrogantes específicas:

- ¿Está capacitado el profesor de bachillerato, para responder a los lineamientos expuestos en la actual malla curricular propuesta por el gobierno nacional?

- ¿Las técnicas y estrategias de la labor educativa son las adecuadas para que el estudiante aprenda?
- ¿La formación profesional del docente es la adecuada?
- ¿Cuáles son las necesidades de formación actual de los docentes de bachillerato?
- ¿La formación de pregrado ha sido la suficiente para incursionar en el ámbito de la profesión docente?

Para dar contestación a estas interrogantes se puede considerar el proceso que se resume de las siguientes etapas (Perez & Campanero, 2013):

- Identificar y comprender el problema.
- Establecer la importancia del problema y relación con otros problemas.
- Utilizar fuentes de información actuales.
- Diseñar la implementación del programa.
- Crear una base para generar soluciones.

### **1.2.1 Análisis organizacional**

El concepto se encuentra ligado en su origen al estudio de la sociedad y a sus procesos de cambio; se pueden distinguir tres vertientes distintas (Castro Saez, 2007, pp. 63-64):

- a) Una proveniente de la Sociología: Que posee orientación académica e intenciones de comprender el fenómeno social en todas sus manifestaciones.
- b) Una relacionada a la Administración: En la que se trata de alcanzar objetivos.
- c) Y otra relacionada a la Psicología Social: La cual menciona que nace de la misma preocupación por la búsqueda de los factores que inciden en la productividad y que deriva en consideraciones referidas al comportamiento grupal de los hombres en su ambiente de trabajo

Dentro de una organización es importante el “diagnóstico de necesidades de capacitación” para determinar el punto de partida de organización, permitiendo obtener la información necesaria para diseñar o seleccionar la estrategia de capacitación que una empresa requiera ya sea en forma de videos, conferencias, paquetes informáticos o clases formales de instrucción (Gonzalez & Olivares, 2009, pp. 120-121).

Por otra parte también mencionan que el “diagnóstico del sistema organizacional” puede ser realizado en tres niveles: el nivel más alto abarca la organización como un todo y abarca los sistemas de recompensa y cultura organizacional, el nivel de grupos o departamentos donde se analizan las normas y estrategias de trabajo y en el nivel base se considera el trabajo individual donde se analizan las tareas; mencionando que lo importante es conocer cada nivel y analizar cómo se afectan entre sí (Gonzalez & Olivares, 2009, pp. 87-88).

Por lo mencionado podemos inferir que para realizar un análisis organizacional de las unidades del ámbito educativo nacional, se debe analizar el nivel de capacitación de los docentes y su interacción en cada organización específica, así como también el nivel desempeño en el cumplimiento de sus funciones como docentes, inspectores, subdirectores y directores, relacionándolas con los años de servicio, preparación e interacción en la comunidad educativa.

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

El Estado Ecuatoriano ha venido realizando importantes inversiones en el sector educativo con la finalidad de cumplir con los objetivos del Plan Decenal de Educación, es así que por medio de procesos de calificación se acreditó a las universidades en diferentes categorías y según el Acuerdo Ministerial 493, emitido el 14 de diciembre del 2012, se categorizará a las escuelas y colegios públicos y privados de acuerdo al monto de pensiones que cobran vs los servicios, procesos, infraestructura, capacitación, etc., con los que si cumplan. Como se puede observar el gobierno nacional se encuentra realizando acciones que se pueden ejecutar bajo la realidad económica y social, para lograr un mejoramiento de la calidad educativa.

Es importante mencionar que dentro de los parámetros calificados para acreditar a las escuelas y colegios se encuentra la gestión de talento humano, la capacitación, planificación, experiencia en el aula, horas de dedicación en el cargo, formación de docente, capacitación continua, implementación del currículo, tutorías, etc., lo que permite visualizar que poco a poco se irán cristalizando los objetivos y metas propuestos, que obviamente no se logran de la noche a la mañana, sino con procesos establecidos, graduales y más que todo con mucho compromiso y “capacitación” de toda la comunidad educativa. (Acuerdo Ministerio Educación 493-12, 2012)

Es importante recalcar lo detallado en el informe de rendición de cuentas 2011 del Ministerio de Educación en el que se publicaron los siguientes resultados alcanzados:

- 25.384 docentes convocados en el año 2011 para que completen su proceso de evaluación.(El proceso de evaluación tuvo dos fases: interna y externa) los resultados alcanzados fueron los siguientes:
- El 2% de docentes evaluados obtuvo el nivel de “Excelente”
- El 34,7% de docentes alcanzó el nivel de “Muy Bueno”,
- El 60% de los docentes obtuvo un rendimiento de “Bueno” y
- el 3,1% de “Insatisfactorio”.

De lo expuesto se puede observar que los procesos de mejoramiento en lo que respecta a la evaluación inicial se encuentran en ejecución, pero que así mismo nos permite visualizar que se debe trabajar mucho por ese 60% que no alcanza el nivel de “muy bueno” (Ministerio de Educación, 2013).

Para al definir la crisis educativa menciona lo siguiente:

**En la sociedad industrial se daba un predominio del sector secundario (industria) y un crecimiento del terciario (servicios) en detrimento del sector primario (agricultura, pesca, minería...). Actualmente, se está desarrollando un nuevo sector (cuaternario o**

**informativa) en que la información es la materia prima y donde el procesamiento de ésta es la base del sistema económico. En el desarrollo del citado sector se dan mayoritariamente diferentes modos de articulación que podemos resumir en dos tendencias según sea la posición económica del país y las políticas gubernamentales llevadas a cabo: el cambio en el proceso de producción y la aparición de nuevas actividades y profesiones (Imberón, Flecha, & comp., 1999).**

En la actualidad, producto de los cambios en la forma de producir, en las nuevas actividades y profesiones, que junto al avance de las nuevas tecnologías van generando caminos desconocidos, es muy posible que no se esté en capacidad de afrontarlos, en por esto que se debe mantener programas de capacitación constante que promuevan la actualización permanente tanto de conocimientos básicos como en nuevas tecnologías en la educación.

#### **1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo**

Las metas a las que desea llegar el Estado están establecidas en las Políticas del Plan Decenal de Educación 2006-2015 cuyos puntos principales se detallan a continuación:

- a. Universalización de la Educación Inicial de 0 a 5 años.
- b. Universalización de la Educación General Básica de primero a décimo.
- c. Incremento de la población estudiantil del Bachillerato hasta alcanzar al menos el 75% de los jóvenes en la edad correspondiente.
- d. Erradicación del analfabetismo y fortalecimiento de la educación de adultos.
- e. Mejoramiento de la infraestructura y el equipamiento de las Instituciones Educativas.
- f. Mejoramiento de la calidad y equidad de la educación e implementación de un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo.

- g. Revalorización de la profesión docente y mejoramiento de la formación inicial, capacitación permanente, condiciones de trabajo y calidad de vida.
- h. Aumento del 0,5% anual en la participación del sector educativo en el PIB hasta el año 2012, o hasta alcanzar al menos el 6% del PIB.

De ésta manera se hace evidente que los procesos que se encuentra llevando a cabo el Ministerio de Educación se encuentran enmarcados dentro de las políticas del Estado, y que están se están cristalizando de manera gradual y paulatina.

Por otra parte las metas y objetivos institucionales se deben alinear a las que se deriven del Ministerio de Educación y de éste a las Unidades Educativas, debiendo éstas generar los respectivos documentos de Plan estratégico Institucional junto con los proyectos de desarrollo las propias Instituciones.

El Plan Estratégico Institucional de cada unidad educativa debe cubrir absolutamente todos los aspectos educativos, de personal, pedagógicos, de infraestructura, de mantenimiento, reparaciones, desarrollo de laboratorios, áreas de esparcimiento, que permitan el avance y desarrollo de las propias instituciones.

### **1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa**

Los factores importantes a ser considerados como predictores de calidad en la educación se sintetizan de la siguiente manera (Gento Palacios, Palomares, Garcia, & González, 2012):

- a) Disponibilidad de medios materiales y personales: incluyendo aquí los recursos materiales y humanos con los que la institución ha de llevar a cabo su tarea. Los recursos materiales abarcan el edificio e instalaciones, mobiliario, materiales didácticos, bibliotecas y los recursos económicos. En cuanto a los recursos humanos comprende al personal docente, personal no docente que ejerce funciones de apoyo así como al alumnado.

- b) El diseño de estrategia de las instituciones: los autores hacen referencia a la concepción básica y a la organización estática de una institución educativa. Abarcan elementos como: el sentido de misión, la estructura organizativa, los principios de funcionamiento, los documentos de planificación y la adecuación al contexto de implicación.
  
- c) La gestión de los recursos como predictor de calidad: los autores relacionan con la óptima utilización de todos los recursos de que dispone el centro. Abarca la gestión de los recursos materiales, la optimización de los recursos humanos y la funcionalización de los componentes organizativos.
  
- d) La metodología educativa como predictor de la calidad: La definen como la manera de realizar las funciones y tareas orientadas a la consecución de los objetivos educativos. Especificando que para garantizar la calidad deben concurrir principios como los siguientes: previsión de las intervenciones didácticas, acomodación a los alumnos, adaptación al contexto, clima interactivo positivo, motivación, relaciones enriquecedoras con la familia y la comunidad, oferta de opciones curriculares y extracurriculares, dedicación a la tarea y evaluación frecuente de los alumnos.
  
- e) El liderazgo educativo como predictor de calidad: el efecto del liderazgo educativo no se limita a su influencia sobre el producto educativo, además de ello tiene un efecto optimizador sobre los restantes identificadores. El ejercicio del liderazgo puede considerarse a diferentes niveles, abarcando así organismos como el consejo docente, el equipo directivo, al director, subdirector, jefes de departamentos y, por supuesto, al propio profesor.

Haciendo referencia a la necesidad de medios materiales que son necesarios para el desarrollo y mantenimiento de infraestructura de una institución educativa (Gento Palacios, Palomares, Garcia, & González, 2012, pp. 7-13), en la realidad nacional se encuentra normado que las instituciones educativas particulares

deben enmarcarse en el decreto Ministerial 492-12 (Ministerio de Educación, 2012), donde se está limitando el cobro de matrículas en relación a temas como son: los servicios que presta cada institución, el área disponible por alumno, el monto destinado a capacitación del personal, el tiempo dedicado por docente vs. el número de estudiantes, los espacios deportivos disponibles, laboratorios, equipamiento, etc.

El Acuerdo mencionado determina el proceso a través del cual se va a categorizar a las Unidades Educativas y se las acreditará cuando pasen las evaluaciones correspondientes.

Por lo mencionado se puede inferir que las Unidades Educativas privadas deberán iniciar sus propios planes de inversión, capacitación, desarrollo de infraestructuras de tal manera de cumplir con la normativa desarrollada para el efecto.

Por otra parte las Unidades Educativas del Estado deberán preparar sus presupuestos de acuerdo a la normativa del sector público, desarrollando y gestionando proyectos que sean aprobados para eliminar sus debilidades.

Es importante destacar que los recursos de una institución educativa son su personal docente como formadores, sus alumnos como receptores de la formación, el material didáctico estandarizado a nivel nacional, la infraestructura con que debe contar para impartir clases, para esparcimiento, laboratorios, deportes, servicios higiénicos, etc., y se debe desarrollar todo el sistema paulatinamente.

#### **1.2.1.4 Liderazgo educativo (tipos)**

Existen 4 enfoques tradicionales y 3 relacionales para el liderazgo que se interpretan de la siguiente manera (Guillen Parra, 2006):

Dentro del enfoque tradicional del liderazgo lo clasifica de la siguiente manera:

1. **Rasgos y carismático:** Inteligencia, conocimiento, adaptabilidad, creatividad.
2. **Comportamiento y estilo:** Enfocado al desempeño más menos autoritario.
3. **Cognitivo,** Potencia el conocimiento, encuentra porqués para guiar conductas.
4. **Situacional:** Existen variables de situación, estructura, grado de control, experiencia, habilidades

Dentro del enfoque relacional lo clasifica en tres formas:

1. **Transaccional:** Seguid cede a cambio de algo.
2. **Transformacional:** Líder provoca cambios para generar compromiso y adhesión.
3. **Servidor:** Logra seguidores sin pretenderlo, debido a la confianza.

Una manera de evaluar el liderazgo transformacional es el grado de atribución en que tanto profesores como directivos, perciben la presencia de las siguientes dimensiones de actuación en sus directores (Maureira, 2004, pp. 8-12):

- a) **Carisma Personalizante (influencia idealizada):** Grado de percepción sobre la capacidad líder (director) de evocar una visión, de lograr confianza y credibilidad, como también transmitir entusiasmo y respeto.
- b) **Consideración individual (influencia personalizada):** Grado de percepción sobre la capacidad del líder (director) para prestar atención personalizada a sus colaboradores. Se manifiesta en conductas de apoyo y trato personal.

- c) Estimulación Intelectual: Grado de percepción sobre la capacidad del líder (director) para favorecer enfoques nuevos, creativos y racionales en la dinámica de la problemática de la gestión educativa.
- d) Inspiración: Grado de percepción sobre la capacidad de líder (director) para promover la implicación en el devenir del Centro, manifestándose en conductas optimistas y de identidad con el Centro.
- e) Tolerancia Psicológica: Grado de percepción sobre la capacidad del líder (director) para usar el sentido del humor como estrategia para afrontar momentos duros y difíciles en la interacción educativa.

Es cuestionable el equilibrio entre la dirección y el liderazgo, ya que no reside necesariamente en los cargos jerárquicos o posiciones formales sino también en otros miembros, ya sea de manera formal o informal ya que todos pueden influir en la orientación y dinámicas organizativas y educativas del centro escolar y contribuir a promover (o también a sabotear) cambios y mejoras. El liderazgo es concebido no tanto como ejercicio de influencia unilateral sobre creencias, valores, y acciones de otros en la organización, sino como la “energía” que se genera colectivamente cuando los individuos trabajan juntos, toman y comparten iniciativas y responden y construyen sobre ellas. (González González, 2008, p. 9).

Por lo mencionado se puede decir que el “liderazgo” es la pieza fundamental que ayudará a todos los niveles y áreas para que cada persona pueda influir de manera positiva en todo el sistema con la finalidad de brindar y promover el propósito de educar de la mejor manera.

### **1.2.1.5 El bachillerato Ecuatoriano**

La Ley Orgánica de Educación Intercultural (Presidencia de la República, 2011) establece el sistema nacional de educación y lo estructura para brindar a todos los habitantes del territorio Ecuatoriano la posibilidad de educarse sea de manera escolarizada o no y con modalidad presencial, semipresencial y a distancia. Dejando como responsabilidad del Estado la educación a partir de los 3 años de edad donde, en la educación escolarizada se comienza con la educación INICIAL, se continúa por 10 años con educación BÁSICA y se culmina con la educación del BACHILLERATO por 3 años. También podemos observar que se brinda la posibilidad de los bachilleratos técnicos con la finalidad de que cuando lo culminen, inmediatamente puedan ingresar al mercado laboral y puedan iniciar actividades de emprendimiento social o económico.

El BGU<sup>1</sup> es el programa de estudios desarrollado en Ecuador (Ministerio de Educación Ecuador, 2013) con el propósito de ofrecer un mejor servicio educativo para todos los jóvenes que hayan aprobado la Educación General Básica (EGB).

El BGU tiene como triple objetivo preparar a los estudiantes: (a) para la vida y la participación en una sociedad democrática, (b) para el mundo laboral o del emprendimiento, y (c) para continuar con sus estudios universitarios.

En el BGU, todos los estudiantes deben estudiar un grupo de asignaturas centrales denominado tronco común, que les permite adquirir ciertos aprendizajes básicos esenciales correspondientes a su formación general. Además del tronco común, los estudiantes pueden escoger entre dos opciones en función de sus intereses: el Bachillerato en Ciencias o el Bachillerato Técnico.

Aquellos que opten por el Bachillerato en Ciencias, además de adquirir los aprendizajes básicos comunes del BGU, podrán acceder a asignaturas optativas que les permitirán profundizar en ciertas áreas académicas de su interés.

---

<sup>1</sup> BGU: Acronismo de "Bachillerato General Unificado"

Los que opten por el Bachillerato Técnico también adquirirán los aprendizajes básicos comunes del BGU, y además desarrollarán las competencias específicas de la figura profesional que hayan elegido.

En la página Web del Ministerio de Educación se menciona que las principales razones por las cuales nuestro país necesitaba un nuevo programa de estudios a nivel de Bachillerato fueron las siguientes (Ministerio de Educación Ecuador, 2013):

- En el modelo anterior de Bachillerato, la excesiva especialización y dispersión de la oferta curricular ocasionaba que los estudiantes se graduaran con conocimientos muy distintos y sin una base común de aprendizajes, lo cual impedía que tuvieran acceso a las mismas oportunidades. Con el BGU, todos los estudiantes tendrán acceso a una base común de conocimientos, la cual garantiza equidad en la distribución de oportunidades educativas.
- El Bachillerato anterior exigía una diversificación prematura (la mayoría de estudiantes debían elegir una especialidad antes de los 14 años de edad), la cual a menudo tenía como consecuencia que los estudiantes cometieran errores de elección que les afectaban por el resto de sus vidas. El BGU ofrece una misma base común de conocimientos a todos los estudiantes, de tal manera que no se limiten sus opciones futuras, sea cual sea el tipo de Bachillerato que elijan.
- Con el anterior modelo de Bachillerato, los estudiantes podían acceder a diversas opciones que los formaban en determinada área pero no les permitían adquirir conocimientos básicos en otras áreas. (Por ejemplo, los estudiantes de la especialidad de Ciencias Sociales típicamente no llegaban a tener suficientes bases en matemáticas.) El BGU busca que los estudiantes adquieran una formación general completa, evitando por una parte su sobre - especialización en un área del conocimiento y por otra su desconocimiento de otras.

- El anterior Bachillerato en Ciencias, cuyos planes y programas de estudio databan de fines de los años setenta, se encontraba desactualizado y era poco pertinente para las necesidades del siglo XXI. El BGU tiene un currículo actualizado que resalta la realidad ecuatoriana, siempre en relación con los contextos latinoamericanos y universales.
- La anterior oferta de Bachillerato Técnico ofrecía escasas opciones de educación superior para sus graduados, pues estas estaban limitadas al área de su especialización. Ahora, todos los estudiantes del Bachillerato Técnico también aprenden los conocimientos básicos comunes que les permiten acceder a cualquier opción postsecundaria, y no únicamente a aquellas relacionadas a su especialización.
- Los anteriores currículos de Bachillerato carecían de articulación con los niveles de EGB y Educación Superior. El nuevo currículo del Bachillerato se desprende orgánicamente del currículo de EGB y está concatenado con las exigencias de ingreso a la Educación Superior.

También se menciona que es mejor el Bachillerato unificado que el de especializaciones debido a que es la única manera de garantizar equidad a todos los bachilleres ecuatorianos y a la vez multiplicar sus opciones pos graduación. La base común de conocimientos y destrezas que adquirirán todos los bachilleres, independientemente del tipo de Bachillerato que elijan, les habilitará por igual para continuar estudios superiores en cualquier área académica, o ingresar directamente al mundo laboral o del emprendimiento.

#### **1.2.1.6 Reformas Educativas**

La principal normativa legal vigente relacionada con el BGU se detalla a continuación:

**Constitución Política de la República del Ecuador:** En su Artículo 3 determina como uno de los deberes fundamentales del Estado garantizar entre otros la

educación y en su Artículo 26 especifica que “es un derecho de las personas a lo largo de su vida”.

**Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI):** Donde especifica la normativa general del sistema educativo nacional, las responsabilidades de estado y de la comunidad educativa, el sistema nacional de educación, la carrera educativa, los institutos educativos, el escalafón docente entre lo más destacado para tomar en cuenta en el presente estudio.

**Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural:** Se especifica la aplicabilidad de la Ley. Entre otros aspectos dispone la obligatoriedad de aplicar los currículos nacionales, establece los estándares e indicadores de calidad en la educación, señala las políticas nacionales sobre la evaluación educativa y detalla normas generales sobre el régimen laboral, organismos, cargos, atribuciones y tipos de autoridades educativas.

**Acuerdo Ministerial N° 242-11 del 5 de julio de 2011:** Para la implementación del nuevo currículo del bachillerato, donde se especifican entre los temas más importantes el perfil del bachiller, la estructura del bachillerato, la malla curricular y lo específico para los bachilleratos internacionales y bilingües.

**Acuerdo Ministerial N° 307-11 del 23 de agosto de 2011:** Para la aplicación de estándares de calidad educativa, y el proceso para desarrollo de los bachilleratos técnicos agropecuarios, industriales, de servicios, artísticos y polivalentes.

## **1.2.2 Análisis de la persona**

### **1.2.2.1 Formación profesional**

Como se puede inferir de la documentación del ministerio de educación, en la actualidad el desempeño del docente se lo medirá en las áreas de: gestión educativa, desempeño profesional, aprendizaje de los alumnos y aprovechamiento de la infraestructura para cumplir su tarea de educadores, es

por esto que se hace imperativo capacitar y actualizar al personal docente de las instituciones educativas en éstas áreas (Estándares de Calidad Educativa, 2013); por otra parte el desarrollo Profesional de los docentes se encuentra especificado en los artículos 112 y 128 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural y especifica lo siguiente:

**“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 los incentivos académicos como: entrega de becas para estudios de postgrados, 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.*

*El desarrollo profesional de las y los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón y/o la promoción de una función a otra.*

*Para el Sistema de Educación Intercultural Bilingüe se promoverá además el desarrollo profesional acorde a la realidad sociocultural y lingüística de las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades.*

**Art. 128.- Del desarrollo profesional.-** *El desarrollo profesional de los y las docentes del sistema educativo particular conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades, competencias y capacidades que les permitirán ofrecer un mejor servicio educativo. Los y las docentes de las instituciones educativas particulares podrán participar en los procesos de formación continua ofrecidos por la Autoridad Educativa Nacional.”* (Presidencia de la República, 2011)<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Tomado de la LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL Art 122 y Art 128. (Presidencia de la República, 2011).

### **1.2.2.1.1 Formación inicial**

Un estudio de unidades educativas de éxito en siete países diferentes, bajo la UNESCO, concluyen en que las aportaciones innovadoras para la formación inicial de los docentes se encuentran enmarcadas dentro de los siguientes temas (Gautier, León, & otros, 2006, pp. 28-47):

- El desarrollo de competencias como elemento superador de los contenidos.
- La interrelación teoría-práctica en la formación inicial de docentes.
- La investigación como factor clave.
- Una visión transdisciplinaria de la formación.
- Combinación de una formación generalista con la especializada.
- La universidad como una organización de aprendizaje.
- Ofertas abiertas basadas en la utilización de las tecnologías de la información.

Por otra parte en el ámbito nacional, en el Reglamento General a la Ley de Educación Intercultural en su Art. 281 se especifican los requisitos para el ingreso, traslado y promoción en el sistema educativo, que detalla: los requisitos para cada categoría en cuanto a aprobación de cursos para docentes definidos por el nivel central de la Autoridad Educativa Nacional, aprobación de programas de formación para mentores, programa de cursos para directivos, programas específicos y de formación aplicación, años de servicio en cada categoría, aprobación de pruebas de desempeño profesional para la función que se desempeñará entre las más destacadas.

### **1.2.2.1.2 Formación profesional docente**

Los requerimientos de formación para el personal docente se encuentran especificados en la Ley Orgánica de Educación Intercultural donde en sus artículos 111, 112, 113 y 114 se define la carrera docente, las categorías, los requisitos y funciones como se ha resumido en el cuadro a continuación:

Título requerido de ingreso a la categoría	Título de bachiller	Título profesional o tecnólogo en otras disciplinas	Lcdo. En ciencias de educación o profesional en otras disciplinas con postgrado en docencia
<b>CATEGORÍA</b> <b>(Años)</b>	J (Ingreso)	I (Ingreso)	G (Ingreso)
	F (12 años)	H (4 años)	F (4 años)
	E (16 años) <sup>3</sup>		E (8 años) <sup>5</sup>
	D (20 años) <sup>4</sup>		D (12 años) <sup>6</sup>
	C (24 años)		C (16 años)
	B (28 años)		B (20 años)
	A (32 años) <sup>5</sup>		A (24 años) <sup>7</sup>

**Fuente:** LOEI (Presidencia de la República, 2011)

**Elaborado por:** Vladimir Bastidas

En la Ley se especifica que dentro de la carrera docente pública los profesionales podrán ejercer las funciones de: docentes, docentes mentores, vicerrectores y subdirectores, inspectores y subinspectores, asesores educativos, auditores educativos y, rectores y directores. En ésta parte es importante que se destaque la necesidad de que los docentes posean titulaciones de 4to nivel en el ámbito educativo a partir de la categoría D y maestría en el ámbito educativo para las categorías A y B.

Según el artículo 114 de la LOEI, dentro de la carrera docente pública los profesionales de la educación podrán ejercer la titularidad de las siguientes funciones:

- a. docentes;
- b. docentes mentores;
- c. vicerrectores y subdirectores;
- d. inspectores y subinspectores;

<sup>3</sup> Para optar por la función de docentes mentores, inspectores, subinspectores o subdirector se requiere estar al menos en la **categoría E**.

<sup>4</sup> Para ser asesores educativos, auditores educativos, vicerrector, rector o directores, se requiere estar al menos en la **categoría D** y poseer título de 4to nivel

<sup>5</sup> Para categoría A y B: Título de maestría en el ámbito educativo

- e. asesores educativos;
- f. auditores educativos; y,
- g. rectores y directores.

Para optar por la función de docente mentor, inspector, subinspector o subdirector se requiere estar al menos en la categoría E del escalafón.

Para ser asesor educativo, auditor educativo, vicerrector, rector o director, se requiere estar al menos en la categoría D del escalafón.

El acceso a las funciones descritas, definidas por el reglamento a la Ley, será por concurso público de méritos y oposición.

#### **1.2.2.1.3 Formación técnica**

Como se detalla en el Acuerdo Ministerial N° 242-11 (Ministerio de Educación, 2011), los docentes de los bachilleratos técnicos requieren una formación especializada para estar en la capacidad de asumir sus funciones en el nivel técnico de bachillerato, deberán prepararse en las asignaturas complementarias en áreas técnicas, artesanales, deportivas o artísticas que permitan proveer y transmitir a los estudiantes los conocimientos y generar en ellos las competencias para prepararlos a ingresar al mercado laboral e iniciar actividades de emprendimiento social o económico, por lo que la formación técnica de estos docentes, debe apuntar al mejoramiento en las áreas de su especialización, amén de enriquecer sus competencias en las habilidades pedagógicas, didácticas de planeamiento educativo, etc.

Esta formación técnica de los docentes debe permitir que laboren en sus áreas de desempeño profesional, a la vez que puedan enseñar a sus alumnos como desempeñarse en el mercado laboral, e inclusive permitirá que reciban bonificaciones por sus actividades técnicas lo cual servirá de incentivo a mantener su especialidad técnica de docencia.

### 1.2.2.2 Formación continua

El sistema Nacional ha iniciado procesos de calificación y evaluación del sistema educativo dentro del cual la evaluación del personal docente es uno de los pilares fundamentales, es por esto que se ha establecido una serie de requisitos de titulaciones y cursos con la finalidad de motivar al sistema que empiece a prepararse de una manera más adecuada considerando la función que desempeñan.

Estos requerimientos provocarán que todo el sistema educativo entre en procesos de mejora continua, que se darán solo y únicamente si se cumplen los principios básicos de la administración como lo son la planificación-ejecución-evaluación y mejora de todos los procesos.

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

Es importante lo mencionado en el documento “Estándares de Desempeño Docente” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013) en el cual se define la medida en que influyen los diferentes actores educativos en el aprendizaje de los estudiantes, concluyendo lo siguiente:

- **Las instituciones educativas** influyen aproximadamente un 7%,
- **Los docentes** influyen aproximadamente un 13%, y
- Las características de los estudiantes influyen aproximadamente 80%.

De acuerdo a esto se puede establecer que aproximadamente el 20% de la influencia se encuentra entre la institución educativa y sus docentes. Por otra parte también se menciona que aunque el impacto que los docentes pueden tener sobre el aprendizaje de sus estudiantes no es elevado, si es significativo ya que expresa que se ha demostrado que si a un estudiante promedio se le asigna un excelente profesor, y a otro estudiante promedio un profesor insatisfactorio, después de tres años el estudiante que tuvo excelentes profesores podrá tener un rendimiento de 50 puntos percentiles mayor que el otro estudiante (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013)

Se concluye que la preparación del personal docente así como también el incentivo para a su mejoramiento y capacitación continua debe ser con la visión de mejorar los estándares de educación nacional en el futuro próximo.

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

La formación docente debería desarrollarse en el futuro atendiendo a cinco ejes fundamentales (Imbernón F. , 2013, p. 10):

- a. 1. Del problema a la situación problemática.
- b. 2. De la individualidad al trabajo colaborativo.
- c. 3. Del objeto de formación al sujeto de formación.
- d. 4. De la formación aislada a la formación comunitaria.
- e. 5. De la actualización a la creación de espacios.

Y en cuanto a los tipos de formación enfatiza 4 tipos que se destacan:

- a. Formación Científica: Menciona que es el componente mediante el cual el docente adquiere los conocimientos a través de los cuales se crearán estrategias de aprendizaje para los estudiantes, es una de las partes más importantes de la formación del profesorado y esencialmente se refiera a la aplicación de los contenidos curriculares en el aula y las técnicas de autoformación profesional del educador.
  - En cuanto a los contenidos curriculares, se requiere que el docente posea capacidad de expresión lingüística, matemática, artística y física para ayudar al estudiante a alcanzar un buen desempeño académico.
  - Las técnicas de autoformación que debe desarrollar el docente, le ayudarán en su proceso de formación continua.
- b. Formación psicopedagógica: El autor menciona que es una de las bases de la formación docente que lo ayudarán en la metodología de la transmisión de conocimientos, nace en la formación inicial y resalta los contextos socio-culturales que inciden directa o indirectamente en la educación. El docente adquiere la capacidad de ejercer su labor

apegándose a los factores sociales propios del lugar en dónde enseña, tomando en cuenta inclusive los factores socio-políticos.

La formación psicopedagógica facilitará a los docentes diseñar, elaborar y ejecutar los currículos, con metodología propia de acuerdo a la evolución del aprendizaje del estudiante, para el efecto es necesario compartir experiencias con otros docentes para analizar técnicas de enseñanza aplicadas a grupos en particular.

- c. Formación cultural: Este tipo de formación, el autor explica que puede fomentarse en la capacitación continua del docente, no solo siendo necesario el conocimiento científico y psicopedagógico, también es necesario que el docente se involucre en la cultura propia del estudiante y la comunidad en dónde se desenvuelve la institución educativa.

El medio de desarrollo de los alumnos puede ser complejo, es por esto que eso es necesario entender y respetar los estímulos y connotaciones culturales así como las costumbres y creencias religiosas de los estudiantes. El docente en este aspecto debe ser flexible en cuanto a sus ideas y metodología, permitir más abiertamente el desarrollo del pensamiento reflexivo de los estudiantes así como la integración de ellos como un grupo de trabajo.

- d. Formación en la práctica docente: El autor percibe que toda actividad profesional refleja sus resultados en la práctica, en este caso se evidencia la buena o mala actuación del docente en el aula de clase, este componente es el más importante dentro del proceso operativo de la enseñanza-aprendizaje, por lo cual la formación del docente para la práctica debe ser rigurosa y evaluada constantemente.

El propósito de esta formación es incorporar nuevas técnicas que ayuden al docente a perfeccionar sus capacidades y habilidades de enseñanza, este tipo de formación se concentra en los siguientes contenidos:

- Estrategias para la realidad educativa en sus diferentes fases.
  - Intercambio de opiniones profesionales con los demás docentes.
  - Experiencia en el campo de la didáctica.
  - Evaluación crítica de experiencias pasadas.
  - Evaluación de los objetivos, contenidos y logros del currículo.
- e. En resumen se puede establecer que los tipos de formación docente en sus fases inicial, profesional y continua, deben cimentar sus bases en fundamentos científicos, psicopedagógicos, culturales y prácticos, con el único fin de mejorar la calidad de educación entregada.

En la Ley de Educación Intercultural se encuentra especificado una serie de requisitos de formación para el personal docente, en la que se incluyen titulaciones de 3ro, 4 to nivel y maestrías enfocadas al área de educación. Al ser partícipes de éste tipo de educación sabemos que por sí sola no sirve de nada. La práctica docente, la capacidad y modos de liderazgo, la evaluación, el mejoramiento continuo es lo que producirá buenos profesionales de la educación.

Es indudable que la formación y la capacitación son fundamentales para proporcionar herramientas y conocimientos que ayuden a mejorar el desempeño profesional y la capacidad de transmisión de información, pero lo más importante es generar motivación en el sistema educativo, que los docentes sientan pertenencia por su terruño y se motiven a entrar en los procesos de mejoramiento continuo.

#### **1.2.2.5 Características de un buen docente**

Un buen docente no se puede definir sin estar inmerso en una organización, es un líder que requiere de sus alumnos para poder definirse como profesor-líder, por lo que más bien se considera importante potenciar las siguientes áreas organizacionales (Guillen Parra, 2006):

- a) **Comunicación e información:** Para ejercer liderazgo organizacional define que el Líder debe tener la capacidad de transmitir un mensaje hacia sus seguidores, a este proceso lo denomina comunicación. El líder debe tener la capacidad de transmitir la información, misión, objetivos a sus colaboradores de tal manera que logre la cohesión del grupo en el trabajo mancomunado hacia los objetivos que serán de bien organizacional.
- b) **Integración y trabajo en equipo:** El esfuerzo individual no tiene ningún objetivo sino forma parte del trabajo mancomunado en equipo. Las organizaciones brillan no por una sola persona sino por lo que hace todo el grupo que la conforma. El líder debe potenciar la integración de toda la organización fomentando el trabajo grupal, para esto debe aprender a establecer puentes de comunicación a nivel horizontal y vertical con la finalidad de que todos se sientan parte importante del equipo.
- c) **Delegación y empowerment:** Es un proceso de carácter social en donde el liderazgo, la comunicación y los grupos auto-dirigidos remplazan la estructura piramidal mecanicista por una estructura más horizontal en donde la delegación de responsabilidades fomenta la participación de todos y cada uno de los individuos dentro de un sistema como parte activa del control del mismo con el fin de fomentar la riqueza y el potencial del capital humano que posteriormente se verá reflejado no solo en el individuo sino también en la propia organización.
- d) **Motivación y reconocimiento:** Se define diferentes tipos de motivación para las personas, entre las similitudes que existen entre varias de ellas se concluye que la motivación de una persona, para realizar una actividad, está guiada para satisfacer sus necesidades extrínsecas y/o intrínsecas es por esto que debe poseer una organización que satisfaga las primeras y luche por permitir que su gente logre las segundas, será una organización con un elevadísimo factor motivacional para emprender en cualquier ámbito.
- e) **Creatividad e innovación:** La creatividad, pensamiento original, imaginación constructiva, pensamiento divergente o pensamiento creativo, es la

generación de nuevas ideas o conceptos, o de nuevas asociaciones entre ideas y conceptos conocidos, que habitualmente producen soluciones originales. Es por esto que un líder debe siempre fomentar la creatividad de su gente para que de ésta manera se logre mayor eficiencia y eficacia en el cumplimiento de las metas organizacionales.

- f) Capacitación y desarrollo humano:** Cuando se habla de desarrollo humano se debe relacionar con la satisfacción de necesidades, haciendo referencia a Herzberg se puede considerar a la educación y a la capacitación como factores intrínsecos que generan motivación personal y que al ser parte del sistema de estímulos positivos en una organización propenderá al desarrollo de los procesos organizacionales
  
- g) Toma de decisiones:** En la actualidad el verdadero líder debe ser administrador, que comprenda y conozca los factores motivacionales de su organización, éste debe estar comprometido con toda su organización siendo un referente para todos por su capacidad, valores, comprometimiento, empatía, de tal manera de que sus procesos para la toma de decisiones sean realizados fundamentados en el compromiso y responsabilidad social y ética con la finalidad de ser eficaz y eficiente para cumplir sus metas y objetivos organizacionales.
  
- h) Liderazgo:** El liderazgo es el conjunto de capacidades que una persona tiene para influir a las personas o a un grupo de personas determinado, haciendo que este trabaje en equipo y con entusiasmo, en el logro de metas y objetivos. También se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y guiar a un grupo o equipo.

#### **1.2.2.6 Profesionalización de la enseñanza**

La enseñanza es funcional en una institución educativa cuando existen políticas claras y un liderazgo adecuado, resumen en los siguientes argumentos que un director debe considerar para alcanzar el profesionalismo en la actividad educativa:

- Identificar las dificultades y problemas que tiene la tarea docente en el establecimiento educativo.
- Generar un mecanismo de comunicación con los docentes.
- Tomar en cuenta el contexto social e integrarse a la comunidad.
- Exigir mediante el ejemplo.

Como se menciona en el Art. 112 de la LOEI el desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación.

El estado Ecuatoriano motiva el desarrollo profesional y promueve la formación continua del docente a través del Sistema de Desarrollo Profesional Educativo (SíProfe) como se puede verificar en los registros de logros publicados en la página Web del ministerio de Educación del Ecuador (Ministerio de Educación, 2013).

Según el artículo 112 de la LOEI, el desarrollo profesional de los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias, lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón o la promoción de una función a otra dentro de la carrera profesional educativa permitiendo que se vayan profesionalizando durante éste proceso de ascenso.

El Sistema de Desarrollo Profesional Educativo (SíProfe) realiza diversas acciones que buscan:

- Afianzar la calidad del sistema educativo.
- Incidir directamente en la mejora del desempeño de los diversos actores de la educación.
- Mantener la relación entre calidad del desempeño profesional y ascenso en la carrera educativa.

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

La capacitación en relación a los niveles de enseñanza es mandatorio, no se puede esperar, de quien no ha aprendido, que empiece a enseñar. Es una sencilla lógica y hoy por hoy que se atraviesa una época de evolución de contenidos, tecnologías, informaciones de manera vertiginosa, hay que permanecer atentos a los cambios y predispuestos a seguir aprendiendo, con la finalidad de estar en la capacidad de seguir enseñando ya que muchos jóvenes pueden conocer mucho más del cyber-espacio que muchos docentes en edad madura. El sistema, cuando existen procesos de calidad, debe propender a buscar momentos, presupuestos, cursos que puedan mantener a los docentes en el nivel adecuado de conocimientos y competencias en la cátedra de la que son tutores.

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

Desde la segunda mitad del siglo anterior a la actualidad se ha producido un vertiginoso avance en el desarrollo y uso aplicativo de la electricidad, la electrónica, la programación y el uso del espectro electromagnético en formas de audio, video, micro-ondas, es por esto que las infinitas aplicaciones tecnológicas y artefactos que se han desarrollado y evolucionado lo han hecho a la par con la evolución de la sociedad en general de una manera paralela e interdependiente. La sociedad para su convivencia y desarrollo requiere de la buena comunicación para generar avance. Este desarrollo tecnológico ha puesto delante de nuestros ojos y a nuestra disposición una tremenda cantidad de información y herramientas para el desarrollo en sociedad y personal.

Es por esto que se requiere re-analizar, evolucionar con los procesos de enseñanza-aprendizaje explotando las propias capacidades y las de los medios que nos rodean así como comprender el proceso comunicativo y los elementos que intervienen en el hecho educativo:

La finalidad del hecho educativo es: provocar la asimilación del conocimientos, desarrollo de la capacidad intelectual y nuevos conocimientos, desarrollo de capacidades motrices, habilidades, experticias, talentos, etc., los cuales deben ser fijados en los objetivos establecidos por el sistema educativo.

El hecho educativo sucede con un buen proceso comunicativo, en el que la transmisión del mensaje se apoya en el canal, los medios y el contexto para que pueda llegar y retroalimentar en éste proceso societario. En la actualidad éstos canales y medios se caracterizan por el avance tecnológico vertiginoso de tal manera que hoy en día se los ha denominado las “Nuevas tecnologías de la comunicación y la información” estos brindan la capacidad de obtener información de casi cualquier parte del mundo, de cualquier tipo y extensión, disminuyendo las distancias y tiempos comunicacionales, acelerando los procesos de mundialización y globalización. Ésta relación hombre-sociedad-tecnología que avanza, comunica, se informa y se modifica paralela e interdependientemente es lo que llamamos la “Sociedad de la Información”.

Es por esto que en el área educativa, cuyo principal proceso es el comunicacional, se vuelve una necesidad imperiosa mantener al cuerpo docente permanentemente capacitado en las “Nuevas Tecnologías” para que pueda enseñar de éstas y administrar, investigar y comunicarse a través de las mismas

### **1.2.3 Análisis de la tarea educativa**

#### **1.2.3.1 La función del gestor educativo**

Cuando se habla de Gestor se define a una persona que administra con principios de calidad, es decir que cumple con el ciclo planteado por Edward Deming, de PLANIFICAR-HACER-VERIFICAR-ACTUAR (Gutierrez Pulido, 2010, p. 120), en éste ámbito se puede decir que todos los actores de la comunidad educativa tienen responsabilidad en cada nivel, por otra parte el artículo 114 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural especifica las funciones que se cumplirá dentro de la carrera docente definiendo de ésta manera sus funciones específicas.

Se debe señalar que cada uno a su nivel debe cumplir con su ciclo de gestión. Para esto se necesita que dentro de la carrera docente estén incluidas las competencias de “administrador con calidad” desde el inicio y eso se logrará solo y únicamente con educación formal para obtener buenos resultados.

### **1.2.3.2 La función del docente**

Dentro de las obligaciones del personal docente en el Art.11 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural se mencionan las siguientes:

- “a. Cumplir con las disposiciones de la Constitución de la República, la Ley y sus reglamentos inherentes a la educación;
- b. Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo
- c. Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- d. Elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes;
- e. Respetar el derecho de las y los estudiantes y de los miembros de la comunidad educativa, a expresar sus opiniones fundamentadas y promover la convivencia armónica y la resolución pacífica de los conflictos;
- f. Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa;
- g. Ser evaluados íntegra y permanentemente de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos;
- h. Atender y evaluar a las y los estudiantes de acuerdo con su diversidad cultural y lingüística y las diferencias individuales y comunicarles oportunamente, presentando argumentos pedagógicos sobre el resultado de las evaluaciones;
- i. Dar 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;
- j. Elaborar y ejecutar, en coordinación con la instancia competente de la Autoridad Educativa Nacional, la malla curricular específica, adaptada a las condiciones y capacidades de las y los estudiantes con discapacidad a fin de garantizar su inclusión y permanencia en el aula;

- k. Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes;
- l. Promover en 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;
- m. Cumplir las normas internas de convivencia de las instituciones educativas;
- n. Cuidar la privacidad e intimidad propias y respetar la de sus estudiantes y de los demás actores de la comunidad educativa;
- o. Mantener el servicio educativo en funcionamiento de acuerdo con la Constitución y la normativa vigente;
- p. Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general;
- q. Promover la interculturalidad y la pluralidad en los procesos educativos;
- r. Difundir el conocimiento de los derechos y garantías constitucionales de los niños, niñas, adolescentes y demás actores del sistema; y,
- s. Respetar y proteger la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, y denunciar cualquier afectación ante las autoridades judiciales y administrativas competentes.”

Al analizar detenidamente las obligaciones del personal docente nos podemos dar cuenta que para cumplirlas se debe haber trabajado mucho en capacitación, por lo que es imperativo fomentar su preparación inicial, especializada y continua.

### **1.2.3.3 La función del entorno familiar**

Las madres y padres de familia o representantes legales son los que integran el entorno familiar, que a su vez es uno de los componentes de la Comunidad Educativa que junto con las autoridades, docentes y personal administrativo y de servicio velan por la educación de calidad de los estudiantes.

En los artículos 12 y 13 de la LOEI se encuentran especificados los derechos y obligaciones de madres, padres y/o representantes legales de los alumnos, de las que se concluye que al funcionar en comunidad se debe comprender la interdependencia y que cada integrante cumple una función específica importante.

Toda la comunidad educativa debe conocerse, trabajar por un bien común, respetarse. El entorno familiar es una de las partes componentes de éste sistema y es el cuál debe ocuparse de la educación, exigencia, control de los alumnos mientras se encuentran en sus hogares, complementándose con la educación proporcionada en los centros educativos.

#### **1.2.3.4 La función del estudiante**

El estudiante es el integrante de la comunidad educativa hacia quien se dirige el esfuerzo de directivos, docentes, administradores para transmitirle conocimientos que pueda finalmente aprender, desarrollar, aplicar desarrollando sus competencias propias y preparando su camino hacia la universidad.

La función del estudiante se debe concentrar en asimilar todo el conocimiento, desarrollando competencias, habilidades para que desarrolle sus propios valores, mentalidad analítica y capacidad de crítica positiva; educándose conforme lo establecen los programas curriculares diseñados para optimizar su aprendizaje, aprovechando la infraestructura que se ha desarrollado para albergar a los estudiantes.

Estos son los sujetos sobre quienes se verifica la gestión de calidad educativa, donde se debe verificar el esfuerzo del mejoramiento continuo en busca de alcanzar el tan ansiado estándar educativo, aplicando metodologías modernas y nuevas aplicadas al proceso enseñanza-aprendizaje.

Los estudiantes deben conocer los deberes y obligaciones que están tipificados en la Constitución, en la Ley de Educación Integral y su Reglamento, con la finalidad que sean parte activa del sistema

### 1.2.3.5 Cómo enseñar y cómo aprender

En el proceso de enseñanza-aprendizaje existen muchas y variadas formas y teorías que tratan de establecer las mejores formas de agrupar o definir como se debe enseñar y aprender, por este motivo la herramienta práctica de cómo establecer el proceso se encuentra en la definición del currículo.

La mejor representación del modelo curricular la ha realizado Ralph Tyler, se ha llamado lógica Tyleriana al proceso que se debe seguir para elaborar un currículo. Considerando que la educación es un proceso cuyo producto es el de generar aprendizaje, el currículo viene a ser la herramienta a través de la cual se cristaliza el proceso educativo, fundamentándose en un modelo pedagógico que lo guía e iniciando su elaboración por el establecimiento del Propósito al que se desea llegar y que, a breves rasgos se resume en el siguiente proceso (Posner, 1999):

- Determinar cuál es el propósito a alcanzar
- Establecer que experiencias educativas se ofrecen para alcanzar el propósito.
- Determinar cómo organizar las experiencias educativas eficazmente (secuencia -integración)
- Establecer como determinar si se alcanzó los propósitos. (instrumentos objetivos de evaluación)
- Éxito: evidencia de conductas que demuestran que se ha alcanzado los propósitos

Haciendo referencia a las diferentes teorías expuestas en el texto “Análisis del Currículo” en la se detallan los diferentes modelos de enseñanza-aprendizaje sobre los cuales se apoya el diseño del currículo, se ha elaborado el siguiente cuadro resumen que describe los diferentes modelos sobre las diferentes teorías de aprendizaje (Posner, 1999).

MODELO CARACTE RÍSTICA	MODELO TRADICIONAL	ACTIVISTA O ESCUELA NUEVA	CONDUCTISTA O TECNISISTA	COGNITIVO	CONTEXTUAL
FUNDAMENTO TEÓRICO- CONCEPTUAL	Difundir instrucción, transmitir conocimientos, Maestro artífice de instrucción. Alumnos asimilación.  Cuestión es aprender.	John Dewey, Celestino Freinet, Ovidio Decroly, María Montessori. Cambio de modelo tradicional a uno que centre interés en el niño para que pueda alimentarse, abrigarse, defenderse, trabajar. Cuestión es aprender a aprender	Práctica, repetición, ejercicio, pasos definidos y progresivos para obtener destrezas y competencias. Llenó de formatos. Desglosó el acto educativo en procesos minuciosos. Cuestión es aprender a hacer	Profesor guía-mediador/ alumno construye nuevos aprendizajes. Objetivo desarrollar capacidades no de conductas. Va de lo simple a lo complejo, es gradual.	Se preocupa de entender el contexto natural y social que influye y condiciona la conducta escolar. Apropiarse del conocimiento como orientación e interacción social, no individual.
RASGOS	No hay objetivos claros y explícitos. Continuar con pensamiento antiguo.	Experimentación. Maestro guía-alumno artesano de su propio destino. Sirvió a pocos pudientes- no sirvió a las masas.	S.O.R.: Estímulo-respuesta-organismo.	Construcción del conocimiento y constitución de saberes.	Evaluación cualitativa y formativa
TEORÍAS	T. De <b>Mente-depósito</b> . T. De <b>Facultades</b> . (mente las tiene hay que despertarlas) T. <b>Sensual-empirista</b> : conocimiento de afuera hacia adentro.	<b>Activismo experimental</b> . Y t. <b>maduracionista</b> . T. <b>aprendizaje por insight</b> . (Gestalt: rechazo de Thorndike ensayo-error)= "ley del efecto": Hábito se aprende cuando conduce al placer y satisfacción; asociación estímulo-respuesta se produce cuando hay placer, debilita cuando hay castigo-displacer. Ventajas: Condiciones experimentales, fácil horarios, reduce factores, daño sensor.	T. <b>aprendizaje: ensayo-error</b> (Thorndike). Psicología comparada animal-hombre. t. <b>reflejo condicionado</b> perfeccionado por Pavlov (John b. Watson). T. de <b>Refuerzo</b> (Skinner): instrucción programada. T. <b>Aplicación enfoque sistémico al aprendizaje</b> . (R. Gagne) factores externos 3 entradas: Continuidad, repetición, Refuerzo.	<b>Postulados Modelo de currículo abierto y flexible</b> : Metáfora básica: el ordenador. Paradigma de investigación: mediacional centrado en el profesor o el alumno - Modelo de profesor reflexivo (pensamientos del profesor). - Programación por objetivos terminales. - La cognición dirige la conducta. - Evaluación de procesos y resultados	<b>Psicología social-conducta y aprendizaje</b> (Sigmund Freud) <b>Zona de desarrollo próximo o potencial</b> (Lev Vygotsky)

Cuadro de autor 1: Modelos pedagógicos vs fundamentos teóricos conceptuales

### **1.3 Cursos de formación**

Básicamente la Ley de Educación para los docentes del Sector Público ha establecido el nivel de los títulos requeridos para que durante la carrera docente pueda ir subiendo de nivel es por eso que los requerimientos se encaminan a títulos en educación de tercer y cuarto nivel para poder ocupar ciertas funciones o cargos.

#### **1.3.1 Definición e importancia en la capacitación docente**

La capacitación del docente es "la actualización científica, psicopedagógica y cultural complementaria y, a la vez, de profundización de la formación inicial, con la finalidad de perfeccionar su actividad profesional" (García Llamas, 2013, p. 3) Sobre la capacitación se puntualiza que "al existir innovación curricular requiere que los docentes busquen mejorar profesionalmente cuando el trabajo en el aula es el núcleo de la acción curricular, pero en relación y armonía con las innovaciones curriculares generales del centro, departamento y ciclos: sin innovación no se consolida la formación, más sin formación es impensable la toma de conciencia y práctica innovadora." (Oyervides, Medina, & Gómez, 2013).

Por lo mencionado podemos inferir que la capacitación es una actividad importante para poder realizar procesos, actualización, renovación de conocimientos de las personas, por lo que considerando la realidad actual del entorno educativo, debido a los grandes cambios que se han generado por las mejoras en Leyes y Reglamentos de Educación (LOEI y su reglamento), se percibe a priori que se requiere capacitación para preparar a al docente de tal manera que pueda cumplir sus funciones de manera acorde a las normas establecidas para el mejoramiento continuo de la educación.

También se debe mencionar que para realizar una buena capacitación, en primer lugar, se requiere determinar las necesidades institucionales, estableciendo la meta a alcanzar; en el caso de estudio se encamina a mejorar los conocimientos en las herramientas que pueden disponer los docentes con la finalidad de que cumplan con los niveles mínimos que ha establecido el Ministerio de Educación.

### 1.3.2 Ventajas e inconvenientes

Un proceso de capacitación bien diseñado es indudablemente una ayuda tremenda para mejorar procesos, actualizar conocimientos, evaluar el nivel alcanzado. Pero para que cumpla su función debe ser el resultado de una evaluación previa y debe poseer un objetivo claro.

Sobre las ventajas de la capacitación docente se puede identificar los siguientes temas relevantes (Barocio Quijano, 2002):

- a) La capacitación docente se influencia por factores organizacionales de la institución educativa donde labora; lo que es una ventaja si la organización de la institución es adecuada y un inconveniente si sucede lo contrario.
- b) Se toma ventaja de la capacitación docente cuando se le dedica un tiempo adecuado y se realiza en forma paulatina y continua para que el personal se actualice constantemente.
- c) El docente modifica sus prácticas con el objetivo de innovar y adaptarse a la realidad de las exigencias actuales; evidentemente es una ventaja que los docentes optimicen e innoven su práctica en el aula.
- d) El individuo debe ser enfocado como el objetivo primario de la capacitación; porque la capacitación debe ser diseñada para desarrollar las potencialidades del docente, no solamente por cumplir una exigencia del sistema educativo.
- e) Los programas deben facilitar la intervención a las necesidades de cada individuo, para fomentar su desarrollo profesional; aunque se deben establecer prioridades respecto a las necesidades formativas.

Por otra parte en cuanto a las desventajas, se menciona que están relacionadas a las dificultades que se presentan dentro de la disponibilidad de tiempo de la organización y de los docentes para tal efecto (Imbernón F. , 2013).

De lo mencionado se puede decir que existen factores positivos de establecer planes y proyectos que fomenten la capacitación permanente de los docentes

para mantenerlos actualizados, pero la dificultad de la realización se encuentra en la capacidad de la institución para priorizar y organizar de manera que se pueda implementar mencionados proyectos.

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

Para diseñar, planificar la capacitación se debe establecer primero, el objetivo, al que se quiere llegar, luego se deberá establecer un plan para desarrollar éste macro-proceso, y lo más importante será proporcionar el talento humano, recursos físicos y económicos para que se pueda realizar.

La importancia inicial del proceso de capacitación es la detección de las necesidades tanto manifiestas como encubiertas, la determinación del área de la organización que requiere capacitación y la definición de los recursos técnicos, económicos y humanos que serán necesarios para desarrollar el proceso, definiendo los siguientes pasos para ejecutarla (Gonzalez & Olivares, 2009, pp. 123-130):

- a) Diagnóstico de necesidades de capacitación.
- b) Elaboración de programas ajustados a los objetivos y recursos disponibles.
- c) Desarrollo del curso con sus contenidos, técnicas de instrucción, selección de recursos y tiempo.
- d) Evaluación tanto de los capacitadores, de los docentes, del programa y de los resultados dentro de la organización.
- e) Seguimiento con la finalidad de mejorar los procesos.

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

La capacitación del personal docente es uno de los pilares fundamentales sobre el que reposa la educación y por consiguiente el desarrollo de una nación, pero para estar en capacidad de brindar conocimientos se debe tener idea sobre metodologías de enseñanza-aprendizaje, métodos de evaluación, procesos de

gestión entre los componentes más importantes del acervo intelectual que debe ganar un docente.

Los cambios generados por la actualización de la Ley Orgánica de Educación Intercultural y su Reglamento así como también del Plan decenal de Educación, introducen nuevos requerimientos en el sistema educativo, los cuales incluyen procesos de capacitación, formación, gestión de calidad promoviendo la renovación de los objetivos y metas en todo los estratos de la comunidad educativa, es por esto que se debe mirar con objetividad los beneficios del cambio para mirar los obstáculos como nuevas oportunidades de crecimiento. Para poder determinar la situación en que se encuentra cada institución y su personal docente se debe empezar por ejecutar la evaluación que ha sido mencionada innumerables veces en éste documento.

Conscientes de que al visualizar el punto inicial se puede trazar el camino hacia el objetivo se debe aceptar que la única manera de hacerlo es a través de la capacitación, entrenamiento, evaluación y mejora constante de los procesos educativos que son los que permitirán alcanzar las metas propuestas.

## 2 METODOLOGÍA

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

- Fue un estudio **transaccional/transversal** puesto que recogió datos en un momento único.
- Fue **exploratorio**, debido a que en un momento específico, realizó una exploración inicial.
- 
- Es **descriptivo**, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados que son producto de la aplicación del cuestionario.

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

## 2.1 Contexto

De acuerdo a los datos obtenidos en la visita y la encuesta los datos generales de la institución son los siguientes:

**Rector:** Mgs. ISABEL JARAMILLO VÉLEZ

**Teléfono institucional:** 05 262 20 62

### Pregunta 1.1

**Institución educativa investigada:** COLEGIO TÉCNICO NACIONAL MANTA

**Pregunta 1.2****Ubicación:** Manta, Manabí, Ecuador**Dirección de la institución educativa:** Provincia de Manabí, cantón Manta, Avenida 28 y Calle 8.**Pregunta 1.3****Tipo de institución:** Fiscal**Pregunta 1.4.1****Tipo de Bachillerato:** Bachillerato técnico en Contabilidad y Administración

<b>Tabla No. 1: Bachillerato Técnico Agropecuario</b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Producción Agropecuaria	0	0%
Transformados y elaborados lácteos	0	0%
Transformados y elaborados cárnicos	0	0%
Conservería	0	0%
Otra	0	0%
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

<b>Tabla No. 2: Bachillerato Técnico Industrial</b>		
	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Aplicación de proyectos de construcción	0	0%
Instalación, equipos y maquinas eléctricas	0	0%
Electrónica de consumo	0	0%
Industria de la confección	0	0%
Mecanizado y construcciones metálicas	0	0%
Chapistería y pintura	0	0%
Electromecánica	0	0%
Climatización	0	0%
Fabricación y montaje de muebles	0	0%
Mecatrónica	0	0%
Cerámica	0	0%
Mecánica de Aviación	0	0%
Calzado y marroquinería	0	0%
Otro	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

<b>Tabla No. 3: Bachillerato Técnico de comercio, Administración y Servicios</b>
--

	Frecuencia	Porcentaje
Comercialización y ventas	3	5%
Alojamiento	0	0%
Comercio exterior	0	0%
Contabilidad	14	25%
Administración de sistemas	0	0%
Restaurant y Bar	0	0%
Agencia de Viajes	0	0%
Cocina	0	0%
Informática y comercialización turística	0	0%
Aplicaciones Informáticas	3	5%
Organización y gestión de la secretaria	3	5%
Otra	48	87%
TOTAL	<b>55</b>	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

<b>Tabla No. 4: Bachillerato Técnico Polivalente</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Contabilidad y administración industrial	48	87%
Informática	1	2%
Otra	0	0%
TOTAL	<b>55</b>	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

<b>Tabla No. 5: Bachillerato Artístico</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
Escultura y arte grafico	0	0%
Pintura y cerámica	0	0%
Música	0	0%
Diseño Grafico	0	0%
Otra	0	0%
No contesta	5	9%
TOTAL	<b>55</b>	100,00

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

Con las respuestas obtenidas en las tablas de la 1 a la 5 se puede determinar que el Colegio Técnico Manta es un Colegio Técnico Polivalente en contabilidad y administración.

#### Pregunta 1.4.2

<b>Tabla No. 6: Conoce si se está gestionando algún Bachillerato?</b>		
	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Si conoce	13	24%
No conoce	20	36%
N/C	22	40%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

Con las respuestas de la **Tabla No. 6** podemos evidenciar que existe un desconocimiento de la realidad del colegio por parte del 76% del personal encuestado, notándose la necesidad de capacitar a los docentes para que conozcan la situación de su institución, de los proyectos existentes, ya que todos deben apoyar para el desarrollo y engrandecimiento de su entorno laboral para que éste desarrolle todo su potencial.

## **2.2 Participantes**

La plana de docentes del Colegio Técnico Manta es de 69 personas, según el cálculo de la muestra realizado deberían haber acudido por lo menos 59 docentes, pero el día 26 de diciembre, a pesar de la convocatoria escrita que realizó la Señora Rectora del Plantel, como se puede observar en el total de las tablas correspondientes a la encuesta realizada acudieron únicamente 55, los que no acudieron según se manifestó fue por permisos laborales y por actividades dispuestas por su Rectora.

El encuestador fue el suscrito TNNV-AV Vladimir Bastidas Torres, Lic. Como se demuestra en la evidencia fotográfica del Anexo "C".

## **2.3 Recursos**

### **2.3.1 Talento Humano**

El Universo participante fue de 55 docentes que se encontraban en el Colegio Técnico Manta y que pudieron asistir por convocatoria escrita.

## 2.3.2 Materiales

Materiales de Oficina y equipos Tecnológicos

1. Computadora.
2. Impresora
3. Cámara fotográfica
4. Guía didáctica Ciclo III, Proyectos de Investigación.
5. Material didáctico (Hojas, tintas, grapas, esferográficos)
6. Hojas con encuestas.
7. Servicio de Internet.
8. Transporte personal.
9. Teléfono fijo y móvil.

## 2.4 Diseño y métodos de investigación

### 2.4.1 Diseño de la investigación

Haciendo referencia a lo especificado en la página 31 de la Guía Didáctica de la Materia de Proyectos I, éste es un informe del trabajo de investigación, que como se menciona en el texto *“...es de tipo investigación-acción, sus características generan conocimiento y producen cambios, en ella coexisten en estrecho vínculo, el afán cognoscitivo y el propósito de conseguir efectos objetivos y medibles. La investigación-acción se produce dentro y como parte de las condiciones habituales de la realidad que es objeto de estudio, uno de sus rasgos más típicos es su carácter participativo: sus actores son a un tiempo sujetos y objetos del estudio. Tiene las siguientes características:*

- *Es un estudio **transeccional/transversal** puesto que se recogen datos en un momento único.*
- *Es **exploratorio**, debido a que en un momento específico, realiza una exploración inicial.*

- *Es **descriptivo**, puesto que se hará una descripción de los datos recolectados y que son producto de la aplicación del cuestionario.*” (Jaramillo Serrano, 2012, pág. 31)<sup>6</sup>

## 2.4.2 Métodos de investigación

*“El proceso a desarrollar en la presente investigación, como parte del **diseño metodológico**, está basado en un enfoque cuantitativo (datos numéricos) que luego de tabulado y presentado en tablas estadísticas, amerita la utilización de métodos de 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”. (Jaramillo Serrano, 2012)<sup>7</sup>*

## 2.5 Técnicas e instrumentos de investigación

### 2.5.1 Técnicas de investigación

La técnica de investigación fue principalmente la encuesta a los docentes, las cuales fueron realizadas por escrito utilizando el formato enviado con guía Didáctica (Jaramillo Serrano, 2012)

Después de aplicado el cuestionario de investigación a los docentes, se realizó el levantamiento de la matriz de resultados, la misma que fue enviada al correo de [necesidadesformativas2012@gmail.com](mailto:necesidadesformativas2012@gmail.com), del equipo de planificación de investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), para poder continuar con la investigación, recibiendo la aprobación de continuar mediante el mail de fecha 14 de enero del 2013 10:06, que se encuentra en el Anexo “C”.

### 2.5.2 Instrumentos de investigación

---

<sup>6</sup> Fabián Augusto Jaramillo Serrano, M. U. (2012). Tomado de la *Guía Didáctica de Proyectos de investigación I Ciclo III*. Pág. 31. Loja: Ediloja Cía. Ltda.

<sup>7</sup> *Ibidem*

El instrumento de investigación fue el proporcionado en la Guía Didáctica (Jaramillo Serrano, 2012) obteniendo 55 encuestas que se encuentran en el Anexo “D”

## 2.6 Procedimiento

El día 20 de diciembre 2012-10:40, con Oficio UTPL S/N de diciembre 2012 se solicitó a la directora del establecimiento permiso para realizar la investigación, la que fue acogida y autorizada el mismo día de forma verbal (oficio adjunto en el ANEXO “A”).

Ésta información fue remitida el mismo día a las 12:17 al correo de [necesidadesformativas2012@gmail.com](mailto:necesidadesformativas2012@gmail.com), del equipo de planificación de investigación de la Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL), para poder continuar con la investigación, recibiendo el mail de respuesta el mismo día a las 15:49, en el que se autorizó continuar con el proceso (en el Anexo “B” se adjunta copia de los mail).

Una vez que fue autorizado el permiso por parte de la señora Rectora del Plantel, se procedió a ejecutar la aplicación del cuestionario el 26 de diciembre del 2013. Para la realización de la encuesta se procedió a brindar una explicación previa del objetivo y metas del proceso haciendo referencia a la situación legal y objetivos de las leyes y planes establecidos para el sector educativo, dando especial atención al tema relacionado con la necesidad de evaluar y calificar a los establecimientos educativos de bachillerato, de una manera similar a la realizada a los centros de educación superior, con la finalidad de establecer una línea base para generar planes y proyectos de mejora que sean consecuentes con la normativa legal vigente.

Una vez que se obtuvo los resultados se procedió a ejecutar la tabulación de las encuestas, para poder determinar las frecuencias y porcentajes de los datos obtenidos como producto de las preguntas de la encuesta, para posterior a eso desarrollar el análisis de los resultados obtenidos, generando como último paso la elaboración del informe escrito de la investigación.

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

En ésta sección se encuentra la ilustración de los resultados que expulsó la encuesta, se debe recalcar que en su mayoría no requieren de mayor explicación en vista que gráficamente se comprende lo que significa.

### 3.1 Necesidades formativas

En el Artículo 10 de la LOEI se establecen los derechos de los docentes del sector público y uno de ellos es el acceso gratuito 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.

#### Pregunta 3.1: Nivel de formación que posee

<b>Tabla No. 7: Nivel de formación</b>		
<b>Opción</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Técnico - Tecnólogo	2	4%
3er. NIVEL	35	64%
Especialista 4to. NIVEL	5	9%
Maestría 4to. NIVEL	13	24%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

La información que nos proporciona la **Tabla No. 7** es la capacitación que posee el personal docente, se puede observar que prácticamente todo el personal posee título de educación superior, pero por otra parte se debe recalcar que el 69% del personal deberá capacitarse para poder desempeñarse a futuro en cargos sobre la categoría D como asesor educativo, auditor educativo, vicerrector, rector o director (Presidencia de la República, 2011).

**Pregunta 3.2.1: Su titulación tiene relación con: Ámbito Educativo**

<b>Tabla No. 8: Pregrado educativo</b>		
<b>Opción</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Lic. Educación	28	51%
Psicólogo Educativo	1	2%
Psicopedagogo	2	4%
Otras	1	2%
Ingeniero	23	42%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

La diversificación en sí misma no resuelve necesariamente el problema del bajo índice de titulados y mucho menos el de la calidad académica, la que debe reflexionarse desde el proyecto académico-institucional, la estructura curricular, los procesos educativos al interior de la institución (Lopez, 2011). Por lo indicado, como se muestra en la siguiente **Tabla No. 8**, al observar que el 53% de los docentes encuestados tienen títulos con relación a la actividad educativa, se puede inferir que ésta condición facilitará los procesos de capacitación alrededor de las actividades pedagógicas.

**Pregunta 3.2.2: Su titulación tiene relación con: Otras profesiones**

<b>Tabla No. 9: Pregrado en otro ámbito</b>		
<b>Opción</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Ingeniero	11	20%
Contador	1	2%
Abogado	4	7%
Economista	1	2%
Químico-Farm.	1	2%
N/C	37	67%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

En la **Tabla No. 9** se puede observar que el 33% de los encuestados poseen títulos mayores al tercer nivel en profesiones diferentes a la educación, ésta situación debe aprovecharse para facilitar su mejoramiento y/o posterior

titulación en temas relacionados a la docencia, requisito que les facilitará subir de categoría a futuro dentro del escalafón docente nacional.

**Pregunta 3.3: Si posee titulación de postgrado, este tiene relación con:**

<b>Tabla No. 10: Relación de título 4to. nivel:</b>		
<b>Opción</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Ámbito educativo	14	25%
Otros	3	5%
N/C	38	69%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

De acuerdo a lo expuesto en la **Tabla No. 7** y siendo consistente con la información de la tabla **Tabla No. 10** se puede constatar que aproximadamente el 30% de los docentes encuestados poseen titulación de cuarto nivel en educación, ésta situación facilitará la ejecución de programas de capacitación para desarrollar el nivel pedagógico del personal, que se requiere para cumplir con los estándares que exige la Ley de Educación.

**Pregunta 3.4: Les resulta atractivo seguir un programa de formación para obtener una titulación de cuarto nivel**

<b>Tabla No. 11: ¿Atrae programa para acreditar 4to. nivel?</b>		
<b>Opción</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
SI	32	58%
NO	5	9%
N/C	18	33%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

De acuerdo a los resultados obtenidos, que se visualizan en la **Tabla No. 11**, el interés del personal docente en capacitarse con títulos de cuarto nivel corresponde al 58%, el 33% que no contesta se relaciona al personal que ya posee ésta titulación y se puede observar que únicamente el 9% del personal no le interesa seguir su desarrollo profesional. Ésta condición facilitará promover

programas, cursos y capacitación que tiendan a motivar al personal docente para que se motiven a continuar con su mejoramiento profesional.

**Pregunta 3.4.1: En que le gustaría capacitarse?**

<b>Tabla No. 12: ¿Qué nivel de título desearía?</b>		
<b>Opción</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Maestría	27	49%
Phd	10	18%
N/C	18	33%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

Siendo congruentes con lo expuesto en las tablas anteriores en la **Tabla No. 12** se visualiza el interés en seguir capacitándose con títulos de maestría del 49% de los docentes y en Phd del 18%. Es decir se observa un alto interés en la obtención de títulos en éste nivel. Ésta situación debe ser potenciada por la institución para facilitar a su personal a que se capaciten y de ésta manera ir logrando el mejoramiento de la calidad educativa que es uno de los objetivos del sistema educativo.

**Pregunta 4.3: Para, usted es importante seguir capacitándose en temas educativos**

<b>Tabla No. 13: ¿Es importante seguirse capacitando?</b>		
<b>Opción</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
SI	46	84%
NO	1	2%
N/C	8	15%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

Como se puede observar en la **Tabla No. 13** el 84% de los docentes encuestados manifiestan que es importante seguir capacitándose, por lo que se visualiza la importancia de aprovechar ésta condición para obtener y gestionar programas que ayuden al mejoramiento del recurso humano de ésta unidad educativa.

**Pregunta 4.4: Como le gustaría recibir la capacitación**

<b>Tabla No. 14: ¿Qué modalidad le gustaría capacitarse?</b>		
<b>Opción</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Presencial	22	40%
Semi-Presencial	20	36%
A distancia	5	9%
Virtual / Internet	5	9%
N/C	3	5%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

Con fines de planificación y gestión, la **Tabla No. 14**, nos permite visualizar que el 40% de docentes prefieren la educación presencial, el 36% semi-presencial y únicamente el 9% la educación a distancia y 9% por internet. Ésta condición nos guía en la elaboración de programas de capacitación, ya que para desarrollar el factor humano se deberá pensar en modalidades presenciales o semi-presenciales en su mayor porcentaje.

**Pregunta 4.4.1: Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales: ¿En qué horarios le gustaría capacitarse**

<b>Tabla No. 15: Preferencia horario de capacitación</b>		
<b>Opción</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Lunes-Viernes	19	35%
Fin de Semana	19	35%
N/C	17	31%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

Siendo congruentes con la **Tabla No. 14** en la **Tabla No. 15** se puede observar que el personal que desea la capacitación presencial o semi-presencial en un 35% desearía aprovechar los fines de semana y un porcentaje similar de lunes a viernes. Es importante destacar que un 33% de los docentes no poseen una definición de cuando podrían capacitarse, situación que puede ser aprovechada

para capacitar y motivar a éste importante porcentaje a que se sigan desarrollando profesionalmente.

**Pregunta 4.5: ¿En qué temáticas le gustaría capacitarse?**

<b>Tabla No. 16: Preferencia de temáticas de capacitación</b>		
<b>Opción</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Pedagogía educativa	10	18%
Teorías del aprendizaje	5	9%
Valores y educación	5	9%
Gerencia/Gestión educativa	9	16%
Psicopedagogía	5	9%
Métodos y recursos didácticos	6	11%
Diseño y planificación curricular	5	9%
Evaluación del aprendizaje	9	16%
Políticas educativas para la administración	1	2%
Temas relacionados con las materias a su cargo	26	47%
Formación en temas de mi especialidad	20	36%
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	13	24%
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	9	16%
N/C	3	5%
<b>Respuestas de</b>		<b>55 doc.</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

De las temáticas propuestas para capacitación, en la **Preferencia de temáticas de capacitación** **Tabla No. 16**, se puede observar una mayor tendencia en temas relacionados a su propia materia cargo con el 47%, en relación a su especialidad el 36%, seguidos de un 24% en TIC's, y un 18% en pedagogía educativa. Ésta información es muy importante para planificar un curso de capacitación para todo el personal ya que se deberá considerar temas que puedan ser de interés común o que sean de utilidad para potenciar los temas relacionados a cada cargo o especialidad. Por otra parte se puede visualizar la falta de interés en temas importantes relativos a la educación como son la gerencia educativa, pedagogía educativa, diseño y planificación curricular. Con la finalidad de iniciar programas de capacitación se puede centrar el interés en el 24% de docentes que desean mejorar su capacitación en Nuevas Tecnologías aplicadas a la Educación.

**Pregunta 4.6: ¿Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite?**

<b>Tabla No. 17: Obstáculos para no capacitarse</b>		
<b>Opción</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Falta de tiempo	28	51%
Altos costos de las cursos o capacitaciones	28	51%
Falta de información	15	27%
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución en donde labora	18	33%
Falta de temas acordes con su preferencia	18	33%
No es de su interés la capacitación profesional	2	4%
N/C	1	2%
<b>Respuestas de</b>		<b>55 doc.</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta

Elaborado por: Vladimir Bastidas

En la **Tabla No. 17** se puede visualizar que más de la mitad de los docentes encuestados manifiestan que la falta de tiempo y los altos costos de los cursos o capacitaciones son el obstáculo más grande que se les presenta para poder seguir su formación. Ésta consideración es importante ya que para obtener resultados rápidos y eficientes se debe considerar capacitaciones con costos al alcance de las posibilidades y en caso de ser factible dar facilidades dentro del horario laboral, considerando que el beneficio es institucional a largo plazo. Por otra parte se debe considerar el “Sistema Integral de desarrollo profesional educativo” del Ministerio de Educación ya que la institución puede optar por capacitaciones de diferentes tipos, dentro de las cuales podemos observar que durante el presente año se han desarrollado las siguientes temáticas (SIPROFE, 2013):

- Actualización curricular de 1<sup>ro</sup> de Educación General Básica.
- Actualización curricular de CCNN de 4<sup>to</sup> a 7<sup>mo</sup>.- de EGB.
- Actualización curricular de EESS de 2<sup>do</sup> a 7<sup>mo</sup> de EGB.
- Actualización curricular de Lengua y Literatura de 8<sup>vo</sup> a 10<sup>mo</sup> año de EGB.
- Actualización curricular de Matemática de 8<sup>vo</sup> a 10<sup>mo</sup> de EGB año de EGB.
- Análisis de la Información Estadística.
- Capacitación para docentes de inglés. Módulo 1.
- Cómo aprende la gente.
- Cuidado de la calidad.
- Didáctica de las Ciencias Naturales EGB.

- Didáctica de las Ciencias Sociales EGB.
- Didáctica de las Matemáticas EGB.
- Didáctica del pensamiento crítico en el aula.
- Educación Inicial: Experiencia de Aprendizaje 1.
- Evaluación para el aprendizaje.
- Fundamentos de la calidad educativa.
- Innovación Institucional.
- Introducción a las tecnologías de la información y la comunicación aplicadas a la educación.
- Introducción al Bachillerato General Unificado.
- Introducción al Currículo de Educación Inicial Pedagogía y didáctica.
- Prevención y abordaje inicial de los delitos sexuales en el ámbito educativo
- Tecnologías de la información y comunicación aplicadas a la educación.

Como se puede observar es una excelente oportunidad poder aprovechar éste esfuerzo que realiza el estado para desarrollar al personal docente y motivo por el cual se hace evidente que un programa de capacitación en el SIPROFE (Sistema Integrado de desarrollo profesional educativo) del Ministerio de Educación es una excelente tema para motivar al desarrollo del personal docente y de la institución sí misma.

**Pregunta 4.7: ¿Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones?**

<b>Tabla No. 18: Motivos por los cuales se asiste a capacitación</b>		
<b>Opción</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Aparición de nuevas tecnologías	28	51%
Falta de cualificación profesional	9	16%
Requerimientos personales	31	56%
Necesidades de capacitación continua y permanente	13	24%
Actualización de leyes y reglamentos	10	18%
OTROS	3	5%
<b>Respuestas de</b>	<b>55 doc.</b>	

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

De acuerdo a la información que se encuentra en la **Tabla No. 18** los motivos por los que se asiste a capacitación se centran un 56% en los requerimientos personales, seguido de la aparición de nuevas tecnologías con un 51% y mucho más abajo en porcentaje la necesidad de capacitación continua y permanente con un 24%. Éste tema permite visualizar que para motivar al personal hay que relacionar la capacitación a sus requerimientos personales, que como se manifestó anteriormente se centra en la capacitación respecto a sus cargos y especialidades propias y que relacionando al sistema del Ministerio de Educación ésta capacitación se puede promover dentro de éste sistema.

**Pregunta 4.8: ¿Cuáles considera Ud. Son los motivos por los que se imparten los cursos/capacitaciones?**

<b>Tabla No. 19: Motivos por los que se asiste a capacitaciones</b>		
<b>Opción</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
La relación del curso con mi actividad docente	22	40%
El prestigio del ponente	3	5%
Obligatoriedad de asistencia	5	9%
Favorecen mi ascenso profesional	26	47%
La facilidad de horarios	5	9%
Lugar donde se realizó el evento	2	4%
Me gusta capacitarme	27	49%
OTROS	4	7%
<b>Respuestas de</b>		<b>55 doc.</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

De acuerdo a lo expuesto en la **Tabla No. 19** los motivos por lo que se asiste a capacitación mayormente corresponde al gusto personal de capacitarse con un 49%, seguido del 47% que lo visualizan como necesidad para favorecer a su ascenso profesional y del 40% por la relación del curso con su propia actividad docente. Resultado de ésta información y con la finalidad de proyectar un curso de capacitación se debe considerar los temas expuestos como temas para motivar al personal a seguir la capacitación planeada.

**Pregunta 4.9: ¿Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación?**

<b>Tabla No. 20: Aspectos que se considera más importantes en la capacitación</b>		
<b>Opción</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Aspectos Teóricos	2	4%
Aspectos Prácticos	18	33%
Ambos	35	64%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

Haciendo referencia a las respuestas obtenidas en la **Tabla No. 20**, en relación a los aspectos más importantes en la capacitación, un 66% de los docentes encuestados consideran una combinación de aspectos teóricos y prácticos y un 33% los aspectos prácticos para el desarrollo de los cursos. Ésta información nos permite visualizar que los cursos que se planifiquen deben contener el ingrediente de la práctica para mantener el interés de la mayoría del personal.

### **3.2 Análisis de la formación**

#### **3.2.1 La persona en el contexto formativo**

A continuación, con la información recabada con la encuesta realizada, se realiza un análisis del factor humano que conforma el Colegio Técnico Nacional Manta con la finalidad de determinar división de género, estado civil, distribución por edades, cargos que desempeñan, tipo de relación laboral, tiempo que dedican al cargo,

#### **Pregunta 2.1**

<b>Tabla No. 21: Genero</b>		
<b>Opción</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
MASCULINO	21	38%
FEMENINO	32	58%
N/C	2	4%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

La información de la **Tabla No. 21** nos permite visualizar que un 58% del personal son mujeres, lo que deberá ser considerado especialmente en los temas relacionados a la falta de tiempo, ya que lastimosamente en nuestra sociedad todavía se puede observar que la mujer, a pesar de que trabaja, es la que mayormente se hace cargo de las labores del hogar y el cuidado de los hijos, cuestión que también debe mejorar con la instrucción y capacitación para el desarrollo de SER del personal de la institución, cuestión que se puede mejorar a través de la concientización a través de charlas sobre las tareas compartidas dentro del núcleo familiar.

### Pregunta 2.3: Estado Civil de los encuestados.

<b>Tabla No. 22: Estado Civil</b>		
<b>Opción</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
SOLTERO	13	24%
CASADO	35	64%
VIUDO	2	4%
DIVORCIADO	5	9%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

En la **Tabla No. 22** se observa el estado civil de los participantes, se destaca la información de los docentes que mantienen su estado civil "Casado", que es el 64%, ya que se relaciona directamente con la necesidad de mantener un trabajo estable.

### Pregunta 2.2: Edad de los encuestados

<b>Tabla No. 23: Edades</b>		
<b>Opción</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
20-30 Años	4	7%
31-40 Años	11	20%
41-50 Años	17	31%
51-60 Años	9	16%
61-70 Años	4	7%
MAS DE 71 Años	10	18%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta

Elaborado por: Vladimir Bastidas

La edad es un factor importante como se puede observar en la **Tabla No. 23** existe un desbalance entre los grupos de menor edad a los de mayor edad, manteniendo una pirámide invertida hacia arriba, encontrándose el 73% de docentes de ésta institución en edades sobre los 41 años.

### Pregunta 2.3: Cargo que desempeña

<b>Tabla No. 24: Cargo que desempeñan</b>		
<b>Opción</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
DOCENTE	51	93%
DOCENTE TÉCNICO	1	2%
DOCENTE CON FUNCIONES ADMINISTRATIVAS	3	5%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

Como se observa en la **Tabla No. 24** se debe destacar que en ésta unidad educativa el 95% de los docentes encuestados se desempeñan en funciones de docencia y el 5% en funciones administrativas lo que refleja la importancia del personal docente en sus funciones de docencia.

### Pregunta 2.4: Tipo de Relación Laboral

<b>Tabla No. 25: Tipo de Relación Laboral</b>		
<b>Opción</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Contratación Indefinida	4	7%
Nombramiento	42	76%
Cont. Ocasional	9	16%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

Como se puede observar en la **Tabla No. 25** el tipo de relación laboral es bajo contrato indefinido y nombramiento, lo que refleja que el 84% del personal posee funciones estables en ésta institución.

### Pregunta 2.5: Tiempo de dedicación

Tabla No. 26: Tiempo de dedicación		
Opción	Frec.	%
Tiempo completo	55	100%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

La **Tabla No. 26** refleja que todo el personal del El Colegio Técnico Manta se desempeña a tiempo completo, cuestión que debe ser aprovechada por la institución para su mejoramiento y capacitación continua.

### Pregunta 6: En lo relacionado a su práctica pedagógica- Aspectos de Profesionalización

Tabla No. 27: Aspectos de Profesionalización															
	PREGUNTA	1	2	3	4	5	N/C	TOTAL							
3	Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI (ámbito, escalafón, derechos y deberes...)	0	0,0%	4	7,3%	15	27,3%	17	30,9%	17	30,9%	2	3,6%	55	100,0%
9	Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	0	0,0%	0	0,0%	12	21,8%	22	40,0%	19	34,5%	2	3,6%	55	100,0%
10	Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal	0	0,0%	1	1,8%	7	12,7%	26	47,3%	18	32,7%	3	5,5%	55	100,0%
11	Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente	0	0,0%	1	1,8%	9	16,4%	22	40,0%	19	34,5%	4	7,3%	55	100,0%
13	Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante	0	0,0%	0	0,0%	14	25,5%	20	36,4%	18	32,7%	3	5,5%	55	100,0%
15	Conoce la incidencia de la interacción profesor-alumno en la comunicación didáctica (estilos de enseñanza y aprendizaje, el aula como grupo...)	0	0,0%	0	0,0%	9	16,4%	21	38,2%	21	38,2%	4	7,3%	55	100,0%
16	Mi formación en TIC, me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes	0	0,0%	1	1,8%	14	25,5%	14	25,5%	23	41,8%	3	5,5%	55	100,0%

Tabla No. 27: Aspectos de Profesionalización															
	PREGUNTA	1		2		3		4		5		N/C		TOTAL	
17	Percibe con facilidad problemas de los estudiantes	1	1,8%	0	0,0%	14	25,5%	12	21,8%	24	43,6%	4	7,3%	55	100,0%
18	La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes, dadas las diferentes características étnicas del país	1	1,8%	2	3,6%	15	27,3%	15	27,3%	19	34,5%	3	5,5%	55	100,0%
20	Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura impartida	1	1,8%	1	1,8%	1	1,8%	25	45,5%	25	45,5%	2	3,6%	55	100,0%
39	Utiliza adecuadamente la técnica expositiva	0	0,0%	1	1,8%	10	18,2%	21	38,2%	21	38,2%	2	3,6%	55	100,0%
40	Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura	0	0,0%	3	5,5%	7	12,7%	19	34,5%	21	38,2%	5	9,1%	55	100,0%
41	Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje	1	1,8%	0	0,0%	9	16,4%	12	21,8%	30	54,5%	3	5,5%	55	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

Tabla No. 28: Resumen de aspectos de profesionalización												
análisis de la formación	Media Obtenida											
	1	2	3	4	5	N/C						
Aspectos de Profesionalización	4	0,6%	14	2,0%	136	19,0%	246	34,4%	275	38,5%	40	5,6%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

Como se puede observar en la **Tabla No. 27** y en la **Tabla No. 28**, en las que se refleja preguntas sobre profesionalización, se puede observar que los docentes encuestados manifiestan en general una sensación de buen nivel, encontrándose una media general en la que más del 75% de los docentes se consideran con calificación entre 4 y 5.

### 3.2.2 La organización y la formación

Con la finalidad de realizar un estudio organizacional enfocado a los temas de capacitación que lleva a cabo la institución, a continuación se detalla el análisis

de la información que tiene pertinencia con cursos de capacitación brindados, recibidos, planificados.

**Pregunta 4.2: ¿Ha impartido cursos?**

<b>Tabla No. 29: ¿Ha impartido Cursos?</b>		
<b>Opción</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
SI	7	13%
NO	40	73%
N/C	8	15%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

Como se observa en la **Tabla No. 29** el 73% de los docentes encuestados no han impartido cursos, situación que nos permite visualizar que la mayoría del personal no se encuentra en capacidad de brindar cursos. Por otra parte se debe considerar que existe la posibilidad de explotar la capacidad del 13% de los docentes que si poseen experiencia para brindar cursos de capacitación.

**Pregunta 5.1: ¿La institución en la que labora ha propiciado cursos en los dos últimos años?**

<b>Tabla No. 30: ¿Conoce si el colegio ha propiciado cursos?</b>		
<b>Opción</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
SI	20	36%
NO	34	62%
N/C	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

La información que proporciona la **Tabla No. 30** permite verificar la preocupación de la institución en capacitar a su personal. En éste caso se presenta una situación en que el 62% del personal docente refiere a que el instituto en análisis no ha propiciado cursos en los últimos años. Ésta situación debe mejorarse para propender al mejoramiento del nivel académico, de gestión y desarrollo de la institución educativa.

**Pregunta 5.2: ¿Conoce si la institución está propiciando cursos/seminarios?**

<b>Tabla No. 31: ¿Conoce si existe algún curso próximo?</b>		
<b>Opción</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
SI	14	25%
NO	37	67%
N/C	4	7%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

De la misma forma la **Tabla No. 31**, que es congruente con la **Tabla No. 30** permite constatar que los directivos de la institución no han realizado intentos por capacitar a su personal docente, situación que debe invitar a la preocupación del sistema para propender a que el nivel administrativo prepare las condiciones adecuadas para que su personal conozca que los cursos que se ofertan para su desarrollo profesional.

**Pregunta 5.2.1: ¿Los cursos se realizan en función de: Áreas de conocimiento?**

<b>Tabla No. 32: ¿Se realizan cursos en función de: Áreas de conocimiento?</b>		
<b>Opción</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Áreas del conocimiento	8	15%
Necesidades de actualización curricular	10	18%
Leyes y reglamentos	4	7%
Asignaturas que usted imparte	4	7%
Reforma curricular	1	2%
Planificación y Programación curricular	5	9%
OTROS	1	2%
N/C	29	53%
<b>Respuestas de</b>	<b>55 doc.</b>	

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

En la **Tabla No. 32**, que se relaciona directamente con las dos anteriores, se puede verificar que existe un desconocimiento del 53% que no manifiesta conocer en función de que se realizan los cursos. Ésta situación permite visualizar la falta de comunicación organizacional que existe en el Plantel.

**Pregunta 5.3: ¿Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente?**

<b>Tabla No. 33: ¿Directivos fomentan participación en cursos?</b>		
<b>Opción</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Siempre	4	7%
Casi Siempre	11	20%
A veces	27	49%
Rara vez	6	11%
Nunca	6	11%
N/C	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

En la **Tabla No. 33** se puede observar que el 49% del personal docente manifiesta que el plantel educativo a veces fomenta la participación de los docentes en cursos de capacitación.

**Pregunta 6: En lo relacionado a su práctica pedagógica- La organización y la formación / planificación**

<b>Tabla No. 34: La organización y la formación – planificación</b>															
	<b>PREGUNTA</b>	<b>1</b>		<b>2</b>		<b>3</b>		<b>4</b>		<b>5</b>		<b>N/C</b>		<b>TOTAL</b>	
1	Analiza los elementos del currículo propuesto para el bachillerato	1	1,8%	1	1,8%	13	23,6%	23	41,8%	16	29,1%	1	1,8%	55	100,0%
4	Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato	0	0,0%	2	3,6%	9	16,4%	22	40,0%	20	36,4%	2	3,6%	55	100,0%
5	Analiza el clima organizacional de la estructura institucional (motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo...)	0	0,0%	2	3,6%	7	12,7%	21	38,2%	21	38,2%	4	7,3%	55	100,0%
6	Conoce del tipo de liderazgo ejercido por el/los directivo/s de la institución educativa	0	0,0%	5	9,1%	13	23,6%	21	38,2%	13	23,6%	3	5,5%	55	100,0%
7	Conoce las herramientas/elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa	0	0,0%	5	9,1%	18	32,7%	20	36,4%	10	18,2%	2	3,6%	55	100,0%
8	Describe las funciones y cualidades del tutor	0	0,0%	5	9,1%	10	18,2%	23	41,8%	13	23,6%	4	7,3%	55	100,0%
14	Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes)	1	1,8%	4	7,3%	20	36,4%	20	36,4%	8	14,5%	2	3,6%	55	100,0%

Tabla No. 34: La organización y la formación – planificación															
	PREGUNTA	1		2		3		4		5		N/C	TOTAL		
19	Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos económicos, sociales, culturales o educativos	0	0,0%	7	12,7%	9	16,4%	23	41,8%	14	25,5%	2	3,6%	55	100,0%
28	Realiza la planificación macro y microcurricular (bloques curriculares, unidades didácticas, planes de lección, tareas, experiencias, plan de aula...)	2	3,6%	2	3,6%	8	14,5%	17	30,9%	25	45,5%	1	1,8%	55	100,0%
30	Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula	1	1,8%	0	0,0%	3	5,5%	25	45,5%	24	43,6%	2	3,6%	55	100,0%
35	Analiza la estructura organizativa institucional (Departamentos, áreas, Gestión administrativa...)	1	1,8%	6	10,9%	10	18,2%	17	30,9%	17	30,9%	4	7,3%	55	100,0%
38	Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente (evaluación de la asignatura y del profesor)	0	0,0%	4	7,3%	9	16,4%	20	36,4%	18	32,7%	4	7,3%	55	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

Tabla No. 35: Resumen de la organización y la formación – planificación												
análisis de la formación	Media Obtenida											
	1	2	3	4	5	N/C						
La organización y la formación - planificación	6	0,9%	43	6,5%	129	19,5%	252	38,2%	199	30,2%	31	4,7%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

En la **Tabla No. 34** y **Tabla No. 35** se detalla los resultados obtenidos en el cuestionario en lo referente a la organización y la formación-planificación, pudiendo observar que un 26% de los docentes encuestados se consideran en un nivel menor o igual a 3, es decir, por el tipo de preguntas realizadas se debe considerar que se requiere fortalecer temas de planificación, liderazgo, funciones de tutor, seguimiento de proyectos. Como también se percibe que se autoevalúan de buena manera en lo que respecta a planificación macro y microcurricular y en lo que respecta a sus funciones y tareas como profesores acumulando puntajes de 5 el 45% de los docentes.

### 3.2.3 La tarea educativa

El centro de atención de la institución educativa consiste en verificar la forma en que se desempeñan sus docentes en la “tarea educativa”, para esto a continuación se detallará la información relativa a la relación que existe entre la formación del personal con sus áreas de desempeño y su propia evaluación respecto a su desempeño docente.

#### Pregunta 2.6: Relacionamiento con Profesión

<b>Tabla No. 36: Relacionamiento con Profesión</b>		
<b>Opción</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Si Relación con profesión	55	100%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

Como se puede observar en la **Tabla No. 36** todos los docentes desempeñan sus funciones en relación a su titulación, lo cual es una fortaleza de la institución ya que de ésta manera podrá potenciar a los docentes en sus áreas de conocimiento con la finalidad de mejorar la calidad de educación.

#### Pregunta 2.7: Años en los que imparte asignaturas

<b>Tabla No. 37: Años en los que imparte asignaturas</b>		
<b>Opción</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Primero	26	47%
Segundo	17	31%
Tercero	32	58%
<b>Docente s encuestados</b>	<b>55</b>	

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

Como se puede observar en la **Tabla No. 37** el 58% de los docentes de Bachillerato que se encuestaron imparten asignaturas a Tercero de Bachillerato, el 31% a Segundo y el 26% a primero. Esto es importante considerar debido a que el Bachillerato es la etapa que proporciona el nexo entre el colegio y la universidad, debiendo proporcionar la preparación necesaria a los alumnos, es

por éste motivo que si los docentes se encuentran bien capacitados entonces el producto, que es la enseñanza a nuestros docentes será de buena calidad.

### Pregunta 2.7: Años de Servicio docente

Tabla No. 38: Años de Servicio docente		
Opción	Frec.	%
0-5 años	9	16%
6-10 años	7	13%
11-15 años	10	18%
16-20 años	6	11%
21-25 años	10	18%
26-30 años	4	7%
31-35 años	2	4%
36-40 años	2	4%
más de 41	2	4%
N/C	3	5%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

En la **Tabla No. 38** se puede observar los años que poseen de experiencia en docencia el personal encuestado, encontrando que el 71% posee más de 10 años de experiencia, y el 29% restante posee menos de 10 años de experiencia. Ésta información es importante debido a que al conocer el grupo con que se trabaja se puede encaminar mejor el curso de formación que se planifique.

### Pregunta 6: En lo relacionado a su práctica pedagógica- Tarea Educativa

Tabla No. 39: Detalle de tarea educativa															
	PREGUNTA	1	2	3	4	5	N/C	TOTAL							
2	Analiza los factores que determinan el aprendizaje en la enseñanza (inteligencia, personalidad, clima escolar...)	0	0,0%	2	3,6%	10	18,2%	25	45,5%	17	30,9%	1	1,8%	55	100,0%
12	Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos	0	0,0%	1	1,8%	12	21,8%	16	29,1%	24	43,6%	2	3,6%	55	100,0%
21	Cuando se presentan problemas de los estudiantes, me es fácil comprenderlas/os y ayudarles en su solución	1	1,8%	0	0,0%	2	3,6%	22	40,0%	28	50,9%	2	3,6%	55	100,0%
22	La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes	1	1,8%	0	0,0%	3	5,5%	24	43,6%	25	45,5%	2	3,6%	55	100,0%
23	Mi planificación siempre toma en cuenta las	2	3,6%	0	0,0%	5	9,1%	19	34,5%	27	49,1%	2	3,6%	55	100,0%

	experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes														
24	El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, sumativa y formativa	1	1,8%	0	0,0%	3	5,5%	22	40,0%	26	47,3%	3	5,5%	55	100,0%
25	Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mi/s asignatura/s	1	1,8%	0	0,0%	9	16,4%	16	29,1%	27	49,1%	2	3,6%	55	100,0%
26	Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades intelectuales; discapacitados: auditiva, visual, sordo-ciego, intelectual, mental, físico -motora, trastornos de desarrollo-)	1	1,8%	1	1,8%	10	18,2%	19	34,5%	21	38,2%	3	5,5%	55	100,0%
27	Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva	1	1,8%	5	9,1%	15	27,3%	15	27,3%	14	25,5%	5	9,1%	55	100,0%
29	Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje	1	1,8%	0	0,0%	9	16,4%	19	34,5%	22	40,0%	4	7,3%	55	100,0%
31	Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos	1	1,8%	0	0,0%	4	7,3%	15	27,3%	32	58,2%	3	5,5%	55	100,0%
32	Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico (retroproyector, diapositivas, pizarra, videos)	1	1,8%	7	12,7%	12	21,8%	14	25,5%	17	30,9%	4	7,3%	55	100,0%
33	Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas	0	0,0%	2	3,6%	7	12,7%	24	43,6%	20	36,4%	2	3,6%	55	100,0%
34	Aplica técnicas para la acción tutorial (entrevista, cuestionario...)	1	1,8%	1	1,8%	17	30,9%	12	21,8%	18	32,7%	6	10,9%	55	100,0%
36	Diseña planes de mejora de la propia práctica docente	0	0,0%	2	3,6%	11	20,0%	23	41,8%	17	30,9%	2	3,6%	55	100,0%
37	Diseña y aplica técnicas didácticas para las enseñanzas prácticas de laboratorio y talleres	1	1,8%	6	10,9%	13	23,6%	17	30,9%	15	27,3%	3	5,5%	55	100,0%
42	El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente	1	1,8%	3	5,5%	8	14,5%	10	18,2%	31	56,4%	2	3,6%	55	100,0%
43	Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes	1	1,8%	1	1,8%	9	16,4%	14	25,5%	28	50,9%	2	3,6%	55	100,0%

44	Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación	1	1,8%	0	0,0%	8	14,5%	21	38,2%	22	40,0%	3	5,5%	55	100,0%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

Tabla No. 40: Resumen de cuestionario en lo relacionado a su práctica pedagógica- Tarea Educativa												
Análisis de la formación	Media Obtenida											
	1	2	3	4	5	N/C						
Tarea educativa	16	1,5%	31	3,0%	167	16,0%	347	33,2%	431	41,2%	53	5,1%

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

En la **Tabla No. 39** y **Tabla No. 40** se encuentra el detalle de los resultados de las preguntas relativas a la práctica educativa, debiendo resaltar que se perciben debilidades en los siguientes aspectos: el 70% de los docentes refieren a que no dominan el uso de medios audiovisuales, el 68% no dominan el diseño de técnicas didácticas para enseñanzas prácticas, planes de mejora de la propia práctica docente ni técnicas para la acción tutorial. Por lo mencionado se puede determinar que es indispensable en mejorar la capacitación del personal docente en temas de uso de utilitarios que ayuden en lo que respecta a planificación y seguimiento de proyectos como también de mejora en la utilización de medios audiovisuales para utilización como parte de sus clases.

### 3.3 Los cursos de formación

**Pregunta 4.1.1: Numero de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años**

Tabla No. 41: Número de cursos en últimos 2 años		
Opción	Frec.	%
Ninguno	14	25%
Un curso	19	35%
Dos cursos	7	13%
Tres cursos	4	7%
Cuatro cursos	7	13%
Ocho cursos	4	7%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

En la **Tabla No. 41** se puede observar que el 25% de los docentes encuestados no han recibido cursos durante los dos últimos años, el 35% un curso, el 13% dos cursos y el 27% más de dos cursos de capacitación, lo que nos permite observar la deficiencia de capacitación continua que posee el personal docente encuestado.

#### Pregunta 4.1.2: Totalización en horas

<b>Tabla No. 42: Total de Horas de Cursos</b>		
<b>Opción</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
N/C	14	25%
0-25 Horas	1	2%
26-50	4	7%
51-75	4	7%
76-100	15	27%
más de 100	17	31%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

En referencia a las horas, en la **Tabla No. 43** **Tabla No. 42**, se puede observar que el 58% del personal docente ha recibido más de 76 horas en los cursos que han seguido, pero es importante mencionar que se refleja un 25% de docentes que no contestan ésta pregunta.

#### Pregunta 4.1.3: ¿Hace que tiempo lo realizó?

<b>Tabla No. 43: Tiempo desde el último curso</b>		
<b>Opción</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
0-5 meses	15	27%
6-10 meses	4	7%
11-15 meses	17	31%
21-25 meses	6	11%
más de 25 meses	1	2%
N/C	12	22%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

La **Tabla No. 43** refleja que respecto al último curso que se realizó se observa que el 44% han recibido capacitación hace más de 11 meses, el 34% dentro de los últimos 10 meses y el 22% no responden ésta pregunta.

**Pregunta 4.1.4.1: ¿Este curso lo hizo con el auspicio de que institución?**

<b>Tabla No. 44: Auspicio de último curso</b>		
<b>Opción</b>	<b>Frec.</b>	<b>%</b>
Gobierno	35	64%
Colegio	1	2%
Beca	6	11%
N/C	13	24%
<b>TOTAL</b>	<b>55</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta aplicada a docentes del Colegio Técnico Nacional Manta  
Elaborado por: Vladimir Bastidas

En la **Tabla No. 44** se puede observar que el 64% de los docentes encuestados han aprovechado el auspicio del gobierno, un 11% se han beneficiado de becas, solo un 1 docente ha sido auspiciado por la institución y existe un 24% que no contesta.

## **4 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## 4.1 Conclusiones

- El Colegio Técnico Nacional Manta es un instituto en que la mayoría de su personal docente posee gran experiencia en el área educativa, se encuentra con nombramiento, se dedica a tiempo completo a ésta función, evidencia más de 10 años de experiencia y posee titulaciones por lo menos de tercer nivel en sus áreas de especialidad, lo cuál facilitará la ejecución de programas de capacitación para el mejoramiento personal, institucional y por ende de la calidad educativa.
- El personal docente del Colegio Técnico Nacional Manta cuenta únicamente con una cuarta parte de su recurso humano con títulos en educación, ésta situación sumada a la percepción generalizada de que les hace falta dominio de técnicas audiovisuales y herramientas de elaboración, ejecución y control de planes y proyectos permite visualizar la necesidad de capacitación en nuevas tecnologías que faciliten la propia gestión educativa.
- La mayoría del personal docente del Colegio Técnico Nacional Manta considera importante seguir su capacitación, existiendo una preferencia por la modalidad presencial y semi-presencial en temas afines a sus cargos y a nuevas tecnologías, dando importancia a la parte teórica y práctica, que en unión a la manifestación generalizada de que los obstáculos para no capacitarse son la falta de tiempo y alto costo de los cursos, permite visualizar que para capacitar al personal se debe considerar cursos que tengan bajo costo y posiblemente se deba dar facilidades respecto al tiempo en horas laborables.
- A nivel organizacional se percibe desconocimiento del personal respecto a organización de cursos por parte del Colegio, bajo nivel en el fomento de cursos por parte de los directivos del plantel evidenciado por la poca cantidad de cursos efectuados en los últimos dos años, son factores que permiten visualizar la necesidad de motivar a los directivos y sus docentes para que organicen cursos de capacitación que pueden ejecutarse para el mejoramiento personal e institucional.

## 4.2 Recomendaciones

- Desarrollar planes de capacitación docente que aprovechen la experiencia y preparación que ya poseen sus docentes para desarrollar y mejorar su dominio de nuevas tecnologías, técnicas audiovisuales y herramientas de elaboración, ejecución y control de planes y proyectos con la finalidad de mejorar la gestión educativa.
- Fomentar y desarrollar la necesidad de continuar la capacitación del personal docente del Colegio Técnico Nacional Manta con la finalidad de mejorar la calidad educativa.
- Mejorar el ambiente organizacional de ésta institución, de tal manera que todos sus miembros conozcan y aprovechen de los esfuerzos que hace la unidad educativa en torno al desarrollo de cursos de capacitación que pueden ser apoyados por el “Sistema Integral de desarrollo profesional educativo” con la finalidad de mejorar el entorno organizacional.

## **5 DISEÑO DE UN CURSO DE FORMACIÓN/CAPACITACIÓN DOCENTE**

## **5.1 Tema del Curso**

Nuevas tecnologías para presentaciones, aplicadas como recursos didácticos para el desarrollo de la práctica docente.

## **5.2 Modalidad de estudios**

La modalidad del curso requiere la ejecución de talleres y exposiciones que exigen la modalidad presencial.

## **5.3 Objetivos**

Fortalecer la capacidad del personal docente para desarrollar la tarea educativa en lo referente a la propia práctica docente.

## **5.4 Dirigido a:**

Docentes de Bachillerato.

### **5.4.1 Nivel formativo de los destinatarios**

A todo el personal docente que posea titulación de nivel superior.

### **5.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios**

Conocimientos básicos de herramientas tecnológicas como son los utilitarios Power Point, Excel y Word y estar familiarizados con la utilización de internet.

## **5.5 Breve descripción del curso**

El curso estará orientado a capacitar al personal docente en la utilización del utilitario Prezi como herramienta innovadora para realizar clases expositivas que contengan mapas mentales, clasificaciones, conceptos, fotos, figuras de una manera dinámica e interesante que cautive el interés del estudiante.

### **5.5.1 Contenidos del Curso**

**Módulo 1-Fase Teórica: Manejo básico de la herramienta PREZI.** (PREZI, 2013)

- Conceptos generales.
- Principios fundamentales de una presentación.
- Principios de diseño.

- Finalidad del programa PREZI.
- Comparación respecto PowerPoint.
- Crear un archivo Prezi.
- Utilizar plantillas predefinidas.
- Empleo de atajos del teclado.
- Modificar temas y fuentes.
- Utilización de imágenes, archivos Word, Excel, PDF, videos e hipervínculos.
- Empleo de formas y flechas.
- Desarrollo de un escenario dinámico.
- Manejo de archivos Prezi (Impresión, borrado, descarga, presentación, compresión)
- Solución a problemas conocidos de PREZI.
- Breve introducción a mapas mentales, interactivos,
- Transformar archivos Prezi para transportar archivos a otro ordenador.
- Evaluación de la fase teórica.

#### **Módulo 2-Fase Práctica: Taller de aplicación de la herramienta PREZI.**

- Formación de equipos por área disciplinas para el desarrollo de una unidad académica del siguiente período parcial.
- Exposiciones por grupos.
- Evaluación práctica.

#### **5.5.2 Descripción del Currículo Vitae del tutor que dictará el curso**

Experto en conocimiento del utilitario PREZI, Power Point, Excel, Word e internet.  
Experiencia como motivador.

Debe estar calificado para emitir certificados.

#### **5.5.3 Metodología**

El módulo 1 será tipo clase magistral y el módulo 2 tipo taller.

#### **5.5.4 Evaluación**

Al finalizar cada módulo se realizará una evaluación. Del módulo 1 será teórica (conceptos) y el módulo 2 será práctica evaluada por el Vicerector Académico.

### 5.6 Duración del curso

El módulo 1 será de 8 horas.

El módulo 2 será de 8 horas.

Total: 16 horas.

### 5.7 Cronograma de actividades a desarrollarse

No.	MÓDULOS DE ESTUDIO Y CONTENIDOS			EVIDENCIA DEL APRENDIZAJE Y SISTEMA DE TAREAS
	Módulo 1:	Día	Horas	<u>Producto del módulo:</u>
1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conceptos generales.</li> <li>• Principios fundamentales de una presentación.</li> <li>• Principios de diseño.</li> <li>• Finalidad del programa PREZI.</li> <li>• Comparación respecto PowerPoint.</li> <li>• Crear un archivo Prezi.</li> </ul>	1	2h	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizar plantillas predefinidas.</li> <li>• Empleo de atajos del teclado.</li> <li>• Modificar temas y fuentes.</li> </ul>	2	2h	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilización de imágenes, archivos Word, Excel, PDF, videos e hipervínculos.</li> <li>• Empleo de formas y flechas.</li> <li>• Desarrollo de un escenario dinámico.</li> </ul>	3	2h	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de archivos Prezi (Impresión, borrado, descarga, presentación, compresión)</li> <li>• Solución a problemas conocidos de PREZI.</li> </ul>	4	1h	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Breve introducción a mapas mentales, interactivos,</li> <li>• Transformar archivos Prezi para transportar archivos a otro ordenador.</li> <li>• Evaluación de la fase teórica.</li> </ul>		1h	
				<b>Evaluación personal.</b>
2	Módulo 2:	Día	Horas	<u>Producto de unidad:</u>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo por área académica- desarrollo de conceptos a presentar.</li> </ul>	1	2h	<b>Diseño de Unidad de estudio por área académica.</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de mapas conceptuales.</li> </ul>	2	2h	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selección de figuras, fotos, videos, archivos de ayuda.</li> </ul>	3	2h	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exposiciones</li> </ul>	4	2h	

### 5.8 Costos del curso

\$50 USD por persona (más de 20 por grupo).

## **5.9 Certificación**

La emite el capacitador (debe estar certificado)

## **5.10 Bibliografía**

PREZI. (01 de 11 de 2013). *PREZI IDEAS MATTER*. Obtenido de <http://prezi.com/>

## **6 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Barocio Quijano, R. (2002). *La formación docente para la innovación*. México D.F.: Trillas.
- Barraza, A., & Gutierrez, D. (16 de 09 de 2013). *Técnicas e instrumentos para la detección de necesidades de formación docente*. Obtenido de <http://www.upd.edu.mx/librospub/varios/TENECFOR.pdf>
- Bell L., D. C. (1991). *Approaches to the Professional Development of Teachers*. Philadelphia: Milton Keynes: Open University Press.
- Castro Saez, B. (01 de 2007). *Análisis organizacional desde la teoría general de sistema*. Recuperado el 05 de 10 de 2013, de Universidad de la Serena:  
[ttp://www.pensamientocomplejo.com.ar/docs/files/Bernardo\\_AlonsoCastro\\_TesisDoctorado\\_Teoria-General-de-Sistema.pdf](http://www.pensamientocomplejo.com.ar/docs/files/Bernardo_AlonsoCastro_TesisDoctorado_Teoria-General-de-Sistema.pdf)
- Ecuador, M. d. (02 de 2011). *Estándares de desempeño profesional docente*. Recuperado el 05 de 10 de 2013, de [www.educación.gob.ec](http://www.educación.gob.ec):  
[http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Estandares\\_Desempeno\\_Docente\\_Propedeutico.pdf](http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Estandares_Desempeno_Docente_Propedeutico.pdf)
- Garcia Llamas, J. (01 de 10 de 2013). *La formación permanente del profesorado: motivaciones, realizaciones y necesidades*. Obtenido de Facultad de Educación, UNED:  
<http://www.uned.es/educacionXX1/pdfs/01-06.pdf>
- Gautier, E., León, E., & otros. (junio de 2006). *Modelos innovadores en la formación docente: Estudio de casos de modelos innovadores en la formación docente en América Latina y Europa*. Recuperado el 01 de 10 de 2013, de  
[http://www.oei.es/docentes/publicaciones/docentes/modelos\\_innovadores\\_formacion\\_inicial\\_docente.pdf](http://www.oei.es/docentes/publicaciones/docentes/modelos_innovadores_formacion_inicial_docente.pdf)
- Gento Palacios, S., Palomares, A., Garcia, M., & González, R. (20 de 12 de 2012). *Liderazgo educativo y su impacto en la calidad de las Instituciones Educativas*. Recuperado el 11 de 10 de 2013, de <http://www.leadquaed.com/docs/artic%20esp/Liderazgo.pdf>
- González González, M. T. (2008). *Diversidad e Inclusión educativa: Algunas reflexiones sobre el liderazgo en el centro escolar*. Recuperado el 02 de 10 de 2013, de REICE. Revista electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación:  
[http://scholar.google.com.ec/scholar\\_url?hl=es&q=http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2556512.pdf&sa=X&scisig=AAGBfm1hXkpvYPtFLtLfVHvCQ9Jb68ye3w&oi=scholar&ei=CIRaUtTDK5CqkAfzI4GoCQ&sqi=2&ved=0CCgQgAMoADAA](http://scholar.google.com.ec/scholar_url?hl=es&q=http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2556512.pdf&sa=X&scisig=AAGBfm1hXkpvYPtFLtLfVHvCQ9Jb68ye3w&oi=scholar&ei=CIRaUtTDK5CqkAfzI4GoCQ&sqi=2&ved=0CCgQgAMoADAA)
- Gonzalez, M., & Olivares, S. (2009). *Comportamiento Organizacional: un enfoque latinoamericano*. México: Grupo Editorial Patria.

- Guillen Parra, G. (2006). *Ética en las Organizaciones, Construyendo Confianza*. Madrid: PEARSON EDUCATION S.A.
- Gutierrez Pulido, H. (2010). *Calidad total y productividad*. México: Edamsa Impresiones S.A. (Mc Graw Hill).
- Imbernón, F. (01 de 10 de 2013). *Claves para una nueva formación del profesorado*. Obtenido de <http://www.ub.edu/obipd/PDF%20docs/Formaci%C3%B3%20Permanent/Educaci%C3%B3%20Secundaria/Publicacions/Claves%20para%20una%20nueva%20formacion%20del%20profesorado..pdf>
- Imbernón, F., Flecha, R., & comp. (abril de 1999). *La educación del siglo XXI: Los retos del futuro*. (d. S. Grao, Ed.) Recuperado el 01 de 10 de 2013, de [http://cmapspublic2.ihmc.us/rid=1279035477015\\_658449089\\_20060/La%20educacion%20del%20siglo%20XXI.pdf](http://cmapspublic2.ihmc.us/rid=1279035477015_658449089_20060/La%20educacion%20del%20siglo%20XXI.pdf)
- Jaramillo Serrano, F. A. (2012). *Guía Didáctica de Proyectos de investigación I Ciclo III*. Loja: Ediloja Cía Ltda.
- Llorens Gumbau, S. (05 de 03 de 2013). *Dpto. de Psicología Cognitiva, Social y Organizacional (Universidad de la Laguna)*. Obtenido de <http://ldiazvi.webs.ull.es/detnecfor.pdf>
- Llorens, S. (16 de 09 de 2013). *Detección de necesidades formativas: Una clasificación de instrumentos*. Obtenido de <http://ldiazvi.webs.ull.es/detnecfor.pdf>
- Lopez, N. (2011). CONSIDERACIONES EN TORNO A LA TITULACION EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN. *Revista Publicaciones UNIES Mexico*, 130.
- Maureira, O. (2004). *El liderazgo factor de eficacia escolar, hacia un modelo causal*. Recuperado el 02 de 10 de 2013, de REICE-Revista electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación: <http://www.ice.deusto.es/rinace/reice/vol2n1/maureira.pdf>
- Ministerio de Educación. (2011). *Acuerdo Ministerial N° 242-11 del 5 de julio de 2011*. Quito: Reg. Oficial.
- Ministerio de Educación. (2012). *Acuerdo Ministerio Educación 493-12*. Quito: Ministerio Educación.
- Ministerio de Educación. (01 de 03 de 2013). *Desarrollo profesional educativo*. Obtenido de <http://www.educacion.gob.ec/index.php/informacion-para-docentes-y-directivos/desrrollo-p>
- Ministerio de Educación. (03 de 03 de 2013). *Informe de Rendición de Cuentas 2011*. Obtenido de [http://www.educacion.gob.ec/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_download&gid=1628&Itemid=525](http://www.educacion.gob.ec/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=1628&Itemid=525)
- Ministerio de Educación. (24 de 02 de 2013). *Plan Estratégico "Plan Decenal de Educación del Ecuador 2006-2015"*. Obtenido de

<http://www.educacion.gob.ec>:  
<http://www.educacion.gob.ec/transparencia/planificacion-institucional.html>

Ministerio de Educación. (03 de 03 de 2013). *SIME- SIPROFE*. Obtenido de [http://sime.educacion.gob.ec/Modulo/SIPROFE/index.php?mp=9\\_0#](http://sime.educacion.gob.ec/Modulo/SIPROFE/index.php?mp=9_0#)

Ministerio de Educación del Ecuador. (24 de 02 de 2013). *Estándares de Calidad Educativa*. Obtenido de Ministerio de Educación: [http://www.educacion.gob.ec/index.php?option=com\\_docman&task=doc\\_download&gid=2044&Itemid=525](http://www.educacion.gob.ec/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=2044&Itemid=525)

Ministerio de Educación del Ecuador. (08 de 02 de 2013). *ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO*. Obtenido de <http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/45230>:  
[http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/45230/ESTANDARES\\_DE\\_CALIDAD\\_EDUCATIVA\\_1.pdf](http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/45230/ESTANDARES_DE_CALIDAD_EDUCATIVA_1.pdf)

Ministerio de Educación del Ecuador. (29 de 01 de 2013). *Estándares de desempeño profesional docente*. Obtenido de <http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/45230>:  
[http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/45230/ESTANDARES\\_CALIDAD\\_EDUCATIVA\\_2.pdf](http://rsa.utpl.edu.ec/eva/file.php/45230/ESTANDARES_CALIDAD_EDUCATIVA_2.pdf)

Ministerio de Educación Ecuador. (01 de 03 de 2013). *Bachillerato General Unificado*. Obtenido de <http://www.educacion.gob.ec/bachillerato-general-unificado-bgu.html>

Oyervides, G., Medina, G., & Gómez, A. (20 de 08 de 2013). *La formación de los docentes del nivel medio superior escuela pública*. Obtenido de Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo: [http://www.ride.org.mx/docs/publicaciones/09/practica\\_educativa/Georgina\\_Guadalupe\\_Oyervides-Ma\\_Guadalupe\\_Medina\\_Zuniga-Alma\\_Rocio\\_Gomez\\_Rodriguez.pdf](http://www.ride.org.mx/docs/publicaciones/09/practica_educativa/Georgina_Guadalupe_Oyervides-Ma_Guadalupe_Medina_Zuniga-Alma_Rocio_Gomez_Rodriguez.pdf)

Perez, M. P., & Campanero, A. (15 de 08 de 2013). *Como detectar las necesidades de intervención socioeducativa*. Obtenido de Google books: [http://books.google.com.ec/books?id=iJXW6OUidLIC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](http://books.google.com.ec/books?id=iJXW6OUidLIC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

Posner, G. (1999). *Análisis del Currículo* (Segunda ed.). Bogotá, Colombia: Edit. Mc Graw Hill.

Presidencia de la República. (31 de 3 de 2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito, Pichincha, Ecuador: Registro Oficial No.417.

PREZI. (01 de 11 de 2013). *PREZI IDEAS MATTER*. Obtenido de <http://prezi.com/>

Reyes Santana, M. (16 de 09 de 2013). *El diagnóstico de necesidades formativas*. Obtenido 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)

- Rodriguez, M. (10 de 08 de 2013). *Gestión de la formación*. Obtenido de Ideaspropias Editorial:  
[http://www.ideaspropiaseditorial.com/documentos\\_web/documentos/978-84-934547-8-4.pdf](http://www.ideaspropiaseditorial.com/documentos_web/documentos/978-84-934547-8-4.pdf)
- SIPROFE. (15 de 11 de 2013). *Estadísticas Públicas de los cursos (Sime)*. Obtenido de  
[http://sime.educacion.gob.ec/Modulo/SIPROFE/index.php?mp=9\\_0#](http://sime.educacion.gob.ec/Modulo/SIPROFE/index.php?mp=9_0#)
- Train 4 business- E-learning and video production. (05 de 03 de 2013). *Train 4 business- E-learning and video production*. Obtenido de  
[http://www.train4business.com/t4b\\_files/info/tna.php](http://www.train4business.com/t4b_files/info/tna.php)
- Valenzuela Gonzalez, J. (2012). *Evaluación de Instituciones Educativas*. México, D.F.: Ed. TRILLAS, S.A. de C.V.
- Zaragoza, A. (16 de 08 de 2013). *Competencias profesionales docentes y detección de necesidades de formación*. Obtenido de  
<http://www.educarm.es/templates/portal/images/ficheros/planRegional/1/secciones/8/contenidos/46/puestosf.pdf>

**7 ANEXOS**

**ANEXO "A"**  
**OFICIO ENTREGADO EN SECRETARÍA DEL COLEGIO NACIONAL**  
**TÉCNICO "MANTA"**

Loja, diciembre de 2012

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

De mi consideración:

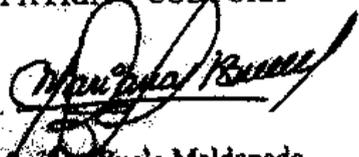
La Universidad Técnica Particular de Loja, consciente del rol imprescindible que tiene la investigación en el desarrollo integral del país, auspicia y promueve la tarea investigativa sobre la realidad socioeducativa del Ecuador. El Departamento de Ciencias de la Educación y la coordinación de la titulación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

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

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

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

Atentamente,  
 DIOS PATRIA Y CULTURA

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



**RECIBIDO**  
 07 DIC 2012 10:40  
 SECRETARÍA DE LA INSTITUCIÓN

**ANEXO "B"****Mail UTPL de AUTORIZACIÓN para iniciar trabajo**

MAESTRIA GERENCIA Y LIDERAZGO EDUCACIONAL- VLADIMIR BASTIDAS  
PROYECTO INVESTIGACION UTPL (necesidadesformativas2012@gmail.com)  
20/12/2012

Para: Vladimir Bastidas  
Buenas Tardes  
Vladimir

La información ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

**Equipo de planificación**

**Investigaciones - educación**

**Universidad Técnica Particular de Loja**

Vladimir Ilich Bastidas Torres (vladimir\_lich\_76@hotmail.com)  
20/12/2012

Para: necesidadesformativas2012@gmail.com, Vladimir Ilich Bastidas Torres, Vladimir Ilich Bastidas Torres, vladimirlich76@gmail.com



Sres. Universidad de Loja:

Haciendo referencia al crédito de Proyecto de Investigación I, de la maestría en liderazgo Educativo, por medio del presente mail remito el colegio al que he tenido acceso. Debo recalcar que en el EVA en mi caso no se visualiza nada del material proporcionado, es por medio de un compañero que he podido obtener la información tardíamente, esperando que tenga acogida éste Colegio pongo en su conocimiento que el día 26 de diciembre me han concedido espacio para realizar la encuesta requerida.

Maestrante: Vladimir Ilich Bastidas Torres

Institución educativa a investigar: COLEGIO TECNICO NACIONAL MANTA

Rector: Mgs. ISABEL JARAMILLO VELEZ

Teléfono institucional: 05 262 20 62

Dirección de la institución educativa: Provincia de Manabí, cantón Manta, Avenida 28 y Calle 8

Número total de docentes de bachillerato: 69 profesores

TNNV-AV Vladimir Bastidas Torres

JEFE DE SEGURIDAD

ESTACION AERONAVAL DE MANTA

Correo electrónico: [vbastidas@armada.mil.ec](mailto:vbastidas@armada.mil.ec); [vladimir\\_lich\\_76@hotmail.com](mailto:vladimir_lich_76@hotmail.com)

Telf. cel.: 095108596

Telf. of.: 052 380769 ext 108





*Ilustración 3: Ingreso Colegio Técnico Manta*



*Ilustración 4: Evidencia fotográfica al inicio de encuesta*



*Ilustración 5: Evidencia fotográfica al dar instrucciones de llenado*



*Ilustración 6: Formación del Colegio Técnico Manta para inicio de las actividades*

**ANEXO "D"**

Mail UTPL de AUTORIZACIÓN para continuar trabajo

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN I Bastidas Torres Vladimir Ilich  
PROYECTO INVESTIGACION UTPL (necesidadesformativas2012@gmail.com)  
14/01/2013  
Para: Vladimir Bastidas

Buenos días  
Vladimir

La matriz ha sido receptada, por tanto puede continuar con su trabajo.

Saludos cordiales,

**Equipo de planificación**  
**Investigaciones - educación**  
**Universidad Técnica Particular de Loja**  
Vladimir Bastidas (vladimir\_lich\_76@hotmail.com)

13/01/2013

[Documentos](#)

Para: PROYECTO INVESTIGACION UTPL, Vladimir Ilich Bastidas Torres, Vladimir Ilich Bastidas Torres



Outlook [Vista activa](#)  
1 dato adjunto (81.3 kB)



**Ver en línea**

[Descargar como zip](#)

Sres. UTPL,

Dando cumplimiento al cronograma de avance del trabajo de "Proyecto de Investigación I", adjunto al presente mail se dignarán encontrar el archivo con los datos ingresados en la matriz. Esperando su aceptación quedo a la espera del acuse recibido.

Atentamente,

TNNV-AV Vladimir Bastidas Torres  
JEFE DE SEGURIDAD  
ESTACION AERONAVAL DE MANTA  
Correo electrónico: [vbastidas@armada.mil.ec](mailto:vbastidas@armada.mil.ec); [vladimir\\_lich\\_76@hotmail.com](mailto:vladimir_lich_76@hotmail.com)  
Telf. cel.: 095108596  
Telf. of.: 052 380769 ext 108