



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL
ECUADOR
SEDE IBARRA**

ÁREA SOCIO HUMANÍSTICA

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

Necesidades de formación de los docentes de Bachillerato del Colegio Nacional Técnico Agropecuario Cotogchoa, de la provincia de Pichincha del cantón Rumiñahui y de la ciudad de Sangolquí en el período lectivo 2012-2013

TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

AUTOR: Gallardo Naranjo, Carlos Marcelo.

DIRECTOR: Paladines Benítez, Jhoana Elizabeth, Mg.

CENTRO UNIVERSITARIO QUITO - SAN RAFAEL

2014

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE MAESTRÍA

Magíster.

Jhoana Elizabeth Paladines Benítez

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

Que el presente trabajo de fin de maestría: Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de Bachillerato del Colegio Nacional Técnico Agropecuario Cotogchoa, de la Provincia de Pichincha del Cantón Rumiñahui y de la Ciudad de Sangolquí en el período lectivo 2012- 2013, realizado por Gallardo Naranjo Carlos Marcelo, 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, Gallardo Naranjo Carlos Marcelo declaro ser autor del presente trabajo de fin de maestría: Necesidades de formación de los docentes de Bachillerato del Colegio Nacional Técnico Agropecuario Cotogchoa, de la Provincia de Pichincha del Cantón Rumiñahui y de la Ciudad de Sangolquí en el período lectivo 2012- 2013, de la Titulación Maestría en Gerencia y Liderazgo Educativo, siendo Jhoana Elizabeth Paladines Benítez directora del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

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

Gallardo Naranjo Carlos Marcelo

CI: 170430755-0

DEDICATORIA

A Dios que guía mis pasos por el sendero del bien, por darme fortaleza y paciencia para culminar esta nueva etapa de mi vida. A mis padres que todavía me acompañan, a toda mi familia, esposa, hijos, nuera y nietos que siempre ponen buenos augurios proponiendo retos y metas, no permitiendo que el conformismo agobie los destinos de los seres que ponen norte y objetivos a su barca.

AGRADECIMIENTO

A Dios, quien me ha permitido alcanzar este escalón, y que me ha enseñado a descubrir que con paso firme, sabiduría y paciencia se logra afrontar los obstáculos.

A Anita mi querida esposa, que como amiga, consejera y con cariñosa mano me ayuda en mis dudas e irreflexiones.

A mis dos queridos hijos Omar y Johanna que siempre confían en mí porque saben que son las experiencias personales las que guían el mundo del conocimiento.

A mis dos nietos Salomé y Sebastián que me respaldan y abrazan con inocencia y calidez.
A mi nuera Patricia que sabe de antemano que todo es posible en esta vida cuando se quiere empezar con creatividad y paciencia.

A la Universidad Técnica Particular de Loja Modalidad Abierta que me dio la oportunidad de estudiar, prepararme y formarme como un verdadero profesional de la educación.

INDICE DE CONTENIDOS

APROBACIÓN DEL DIRECTOR.....	II
AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO.....	V
INDICE DE CONTENIDOS.....	VI
INDICE DE TABLAS.....	VIII
ABSTRACT.....	X
RESUMEN.....	XI
INTRODUCCIÓN.....	XII
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	XVI
1.1 NECESIDADES DE FORMACIÓN.....	1
1.1.1 CONCEPTO.....	1
1.1.2 TIPOS DE NECESIDADES FORMATIVAS.....	2
1.1.3 EVALUACIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS.....	3
1.1.4 NECESIDADES FORMATIVAS DEL DOCENTE.....	5
1.1.5 MODELOS DE ANÁLISIS DE NECESIDADES (MODELO DE ROSTT, DE KAUFMAN, DE COX, DEDUCTIVO).....	6
1.2 ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE FORMACIÓN.....	7
1.2.1 ANÁLISIS ORGANIZACIONAL.....	7
1.2.1.1 <i>La educación como realidad y su proyección.....</i>	<i>8</i>
1.2.1.2 <i>Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.....</i>	<i>11</i>
1.2.1.3 <i>Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.....</i>	<i>13</i>
1.2.1.4 <i>Liderazgo educativo tipos.....</i>	<i>14</i>
1.2.1.5 <i>El bachillerato ecuatoriano (Características, demandas de organización, regulación).....</i>	<i>15</i>
1.2.1.6 <i>Reformas educativas (Ley de educación - reglamento a la Ley de educación - plan decenal).....</i>	<i>16</i>
1.3 ANÁLISIS DE LA PERSONA.....	18
1.3.1 FORMACIÓN PROFESIONAL.....	18
1.3.1.1 <i>Formación inicial.....</i>	<i>18</i>
1.3.1.2 <i>Formación profesional docente.....</i>	<i>18</i>
1.3.1.3 <i>Formación técnica.....</i>	<i>20</i>
1.3.2 FORMACIÓN CONTINUA.....	22
1.3.3 LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO Y SU INCIDENCIA EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE.....	22

1.3.4 TIPOS DE FORMACIÓN QUE DEBE TENER UN PROFESIONAL DE LA EDUCACIÓN.	23
1.3.4.1 <i>Características de un buen docente</i>	24
1.3.5 PROFESIONALIZACIÓN DE LA ENSEÑANZA.	25
1.3.6 LA CAPACITACIÓN EN NIVELAS FORMATIVOS.	27
1.4 ANÁLISIS DE LA TAREA EDUCATIVA.	28
1.4.1 <i>LA FUNCIÓN DEL GESTOR EDUCATIVO.</i>	28
1.4.2 <i>LA FUNCIÓN DEL DOCENTE.</i>	30
1.4.3 <i>LA FUNCIÓN DEL ENTORNO FAMILIAR.</i>	33
1.4.4 <i>LA FUNCIÓN DEL ESTUDIANTE.</i>	35
1.4.5 <i>COMO ENSEÑAR Y COMO APRENDER.</i>	36
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA	39
2.1 CONTEXTO.	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
2.2 PARTICIPANTES.	42
2.3 RECURSOS.	46
2.3.1 <i>TALENTO HUMANO.</i>	46
2.3.2 <i>RECURSOS MATERIALES.</i>	47
2.3.3 <i>RECURSOS INSTITUCIONALES.</i>	47
2.3.4 <i>RECURSOS ECONÓMICOS.</i>	47
2.4 DISEÑO Y MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN.	48
2.4.1 <i>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.</i>	48
2.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.	50
2.5.1 <i>TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN</i>	50
2.5.2 <i>INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.</i>	51
2.6 PROCEDIMIENTO.	52
CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	54
TABLAS ESTADÍSTICAS	54
3.1 DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES FORMATIVAS DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO NACIONAL TÉCNICO AGROPECUARIO COTOGCHOA.	54
3.2 ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.	55
CAPÍTULO 4: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	80
CONCLUSIONES	81
RECOMENDACIONES	82
CAPÍTULO 5: CURSO DE FORMACIÓN Y O CAPACITACIÓN DOCENTE	85
5.1 TEMA DEL CURSO.	86
5.2 MODALIDAD DE ESTUDIOS.	86
5.3 OBJETIVOS.	86

5.4 DIRIGIDO A:	86
5.4.1 NIVEL FORMATIVO DE LOS DESTINATARIOS.	86
5.4.2 REQUISITOS TÉCNICOS QUE DEBEN POSEER LOS DESTINATARIOS.	86
5.5 BREVE DESCRIPCIÓN DEL CURSO.	87
5.5.1 CONTENIDOS DEL CURSO.	88
5.5.2 DESCRIPCIÓN DEL CURRÍCULO VITAE DEL TUTOR QUE DICTARÁ EL CURSO.	88
5.5.3 METODOLOGÍA.	89
5.5.4 EVALUACIÓN.	89
5.6 DURACIÓN DEL CURSO.	90
5.7 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES A DESARROLLARSE.	91
5.8 COSTOS DEL CURSO.	100
5.9 CERTIFICACIÓN	100
5.10 BIBLIOGRAFÍA.	100
CAPÍTULO 6: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	101
CAPITULO 7: ANEXOS	103

INDICE DE TABLAS

Tabla 1.3 tipo de institución	40
Tabla 1.4 Tipo de bachillerato que ofrece:	41
Tabla 1.4.1 Bachilleratos Técnicos Agropecuarios que ofrece:	41
Tabla 2.1 Identificación de Género	42
Tabla 2.2 Estado civil	42
Tabla 2.3 Edad.....	43
Tabla 2.4 Cargo que desempeña	43
Tabla 2.5 Tipo de relación laboral	44
Tabla 2.6 Tiempo de dedicación	45
Tabla 2.9 Años de servicio que tiene el docente	45
Tabla 3.1 Nivel más alto de formación académica	46
Tabla 3.2 Su titulación en pregrado, tiene relación con:	56
Tabla 3.3 SI POSEE TITULACIÓN DE CUARTO NIVEL (POSTGRADO).....	57
TABLA 3.4 LE RESULTA ATRACTIVO SEGUIR UN PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA OBTENER LA TITULACIÓN DE CUARTO NIVEL.....	58
TABLA 3.4.1 ¿En qué le gustaría formarse?	59

TABLA 4.3 ¿Para usted es importante seguir capacitándose en temas educativos?.....	60
TABLA 4.4 ¿Cómo le gustaría recibir la capacitación?	60
TABLA 4.4.1 Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría capacitarse?	61
TABLA 4.5 ¿En qué temáticas le gustaría capacitarse?	62
TABLA 4.6 y¿Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite?	63
TABLA 4.7 y¿Cuáles considera usted son los motivos por los que se imparten cursos/capacitaciones.	64
TABLA 4.8 ¿Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones?	64
TABLA 4.9 ¿Qué aspectos considera de mayor importancia en el desarrollo de un curso/capacitación?	65
TABLA 5.1 La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años: ..	65
TABLA 5.2 En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos /cursos/seminarios de capacitación.	66
TABLA 5.2.1 Los cursos se realizan en función de:	67
TABLA 5.3 Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente.	67
Tabla 2.6 Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional	68
Tabla 2.7 Años de bachillerato en los que imparte las asignatura.....	69
Tabla 2.8 Años de servicio que tiene el docente	69
TABLA 4.1.1 Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años.....	77
TABLA 4.1.2 Totalización en horas.....	78
TABLA 4.1.3 Hace que tiempo lo realizó.....	78
TABLA 4.1.4.1 Este curso lo hizo con el auspicio de.....	79

ABSTRACT

With this research we want to know the "degree of preparation, initial and ongoing training of teachers in the school National Agricultural Technical Cotogchoa. The research topic is: "Diagnosing training needs of teachers of the Technical High School Cotogchoa National Agricultural College, in the province of Pichincha Canton Rumiñahui Sangolquí city, in the academic year 2012-2013".

The general objective of this research is: "Analyze the training needs of high school teachers of the Technical National Agricultural Cotogchoa Highs School located in the province of Pichincha, Canton Rumiñahui Sangolquí city during the academic period 2012 - 2013".

Nineteen teachers participated, after making data collection (surveys) proceeded to process the information and reached the following conclusions:

Teachers at "Cotogchoa" high school have initial and ongoing training, they incorporate technology into their classes and update their knowledge but that is not sufficient, that is why training course focused on pedagogical issues develops.

Keywords: training needs, technical, secondary, education, agricultural, technology.

RESUMEN

La presente investigación parte del conocimiento del “problema“, grado de preparación, formación inicial y actual de los docentes del colegio Nacional Técnico Agropecuario Cotogchoa. El tema de investigación es: “Diagnóstico de necesidades de formación de los docentes de Bachillerato del Colegio Nacional Técnico Agropecuario Cotogchoa, de la provincia de Pichincha del cantón Rumiñahui y de la ciudad de Sangolquí, en el periodo 2012-2013”.

El objetivo General de la presente investigación es: “Analizar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato del colegio Nacional Técnico Agropecuario Cotogchoa ubicado en la provincia de Pichincha, cantón Rumiñahui de la ciudad de Sangolquí durante el período académico 2012- 2013”.

Participaron diecinueve docentes, luego de aplicadas las encuestas se recolectan los datos, se procedió a procesar la información, se analizó las tablas de resultados llegándose a la siguiente conclusión:

Los docentes del colegio “Cotogchoa” no mejoran ni renuevan sus títulos en las universidades, si incorporan la tecnología a sus clases y actualizan sus conocimientos aunque en porcentajes insuficientes; producto de ello se desarrolla el curso de capacitación centrado en temas de carácter pedagógico.

Palabras claves: necesidades, formación, bachillerato, técnico, agropecuario, tecnología.

INTRODUCCIÓN

El tema escogido para la investigación es de gran importancia en el convivir educativo en tanto se quiere conocer la formación inicial y permanente de los docentes de bachillerato, para ello se ha procedido a investigar en el Colegio Nacional Técnico Agropecuario Cotogchoa de la provincia de Pichincha del Cantón Rumiñahui y de la ciudad de Sangolquí en tanto está de por medio la calidad de la educación que promueve la nueva Ley de Educación proponiendo cambios fructíferos en el diario trabajo de enseñar y servir a la niñez y adolescencia del país.

El tema en mención tiene gran importancia principalmente en España dado que los autores de muchos libros lo manifiestan lo mismo autores argentinos, en nuestro país Fabara (2004) siendo parte de Cenaise hace un estudio con otros autores de Colombia y Venezuela dando una visión de lo que ocurre en América Latina, acercándonos al plantel donde se hace la investigación es muy importante porque permite conocer a los docentes con sus fortalezas y falencias y a sus beneficiarios directos que son los estudiantes ya sea en forma positiva cuando vemos innovaciones como también la parte contraria cuando no lo hay.

La investigación tiene una adecuada justificación por muchos motivos que enlistados nos advertirán sobre las bondades del mismo y principalmente como ayudar a los docentes a ser consecuentes acerca de su formación inicial a unos y continua a los demás. Iniciar una investigación sobre formación docente, concientizar en el docente la preparación técnico profesional, informar los resultados a los docentes, comunicar sobre la creación de cursos de perfeccionamiento en el ministerio de educación “si profe”, clasificar a los docentes que tienen formación inicial y continua, clasificar a los maestros con títulos universitarios docentes, incentivar a estudiar para procurarse mejor titulación como preparación profesional digna del docente, lograr convencer que la preparación es sinónimo de mejorar en el aula, estas son motivaciones más que merecedoras para justificar la investigación cuyos únicos beneficiarios serán los estudiantes ya que a mayor cantidad de preparación docente es mayor motivación que lleva el estudiante para desenvolverse en la vida diaria cuando forme parte de la sociedad laboral.

El trabajo consiste en hacer la investigación entre los diecinueve docentes sobre aspectos como: desempeño profesional dentro de la institución, formación académica y docente (títulos obtenidos en pregrado o posgrado), cursos y capacitaciones especificando las horas dispuestas y empleadas con ese fin, en caso de no capacitarse encontrar los motivos,

conocer si la institución también se encarga de capacitación, igualmente conocer aspectos de la práctica pedagógica.

El presente trabajo está compuesto por algunos capítulos, entre ellos tenemos: capítulo I *Marco teórico* se desarrolla con la lectura bibliográfica hasta agotar esfuerzos que llevan al conocimiento cabal de la significación de la formación y su importancia en los docentes y su repercusión directa en los estudiantes. Capítulo II La *metodología* consiste en aplicar las encuestas a los docentes y codificar los instrumentos para finalmente analizar sus respuestas delineando en el capítulo III *Diagnóstico, análisis y discusión de resultados* ocupando para ello las tablas con lo obtenido de las encuestas para finalmente desembocar en el Capítulo IV *Conclusiones y recomendaciones* que son los consejos que han dejado los resultados de la indagación realizada, procurando diseñar siempre un curso de formación como solución a las deficiencias encontradas en el transcurso del trabajo.

Esta investigación tiene gran importancia para la institución porque de hecho conociendo sus deficiencias se hace necesario e imprescindible alcanzar una capacitación acorde a las necesidades del plantel, esta relación va de la mano con la calidad educativa aunque muchos no le dan importancia a la capacitación esta es totalmente imprescindible para mejorar sustancialmente los pasos que da el docente en la investigación que realizan los estudiantes procurando redescubrir los conocimientos, este mismo trabajo mejora la práctica de los estudiantes cuando salen del plantel y estudian en las universidades serán exitosos y símbolos honoríficos distintivos del lugar en que originaron sus estudios, no es menos cierto que la sociedad se vivifica de estudiantes acreditados y productivos que emanan de los planteles educativos y que de manera eficiente y con liderazgo forman equipos de trabajo como también alcanzan productivamente ser patronos que brindan empleo a otras personas logrando con ello ser empleadores que es lo que pretende la nueva filosofía de la educación moderna.

Todo lo citado anteriormente es más que una bondad que brinda el tema para ser investigado porque en primer lugar no se necesita muchos recursos económicos para su realización puesto que mayormente se necesita disposición para aplicar los instrumentos de conseguir la información que son las encuestas pertinentes y el resto es un análisis pormenorizado de los resultados para desembocar en las conclusiones y recomendaciones.

Los objetivos de la investigación están ligados a lo que se desea conseguir con la investigación a salvar los obstáculos y encontrar los resultados requeridos. Considerando el objetivo general se plantean y se resuelven los objetivos específicos de la siguiente manera:

- **Fundamentar teóricamente, lo relacionado con las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.**

Este objetivo se logró a través de la investigación bibliográfica porque ella abrió el camino para conocer investigaciones realizadas tanto en el país como fuera de nuestros linderos patrios, así se pudo comparar con la formación de los docentes de otros países, pudiéndose concluir que todos deben tener formación inicial y continua siempre y más aún cuando existen cambios profundos en las leyes educativas.

- **Diagnosticar y evaluar las necesidades de formación de los docentes de bachillerato.**

Este objetivo se logró descifrar por intermedio de la aplicación de la encuesta y que luego de procesar los datos se pudo conocer las deficiencias y para dar respuesta al problema planteado se diseñó un curso de formación para los docentes del colegio mencionado. Con la investigación realizada vemos muy claramente que las deficiencias de formación son muy plausibles y admisibles, no se ha puesto énfasis en atacar a la deficiencia, no se ha propuesto como tema de fondo al cual se le debe subyugar con una verdadera capacitación, por ello aquí planteamos como solución a estas incorrecciones e insuficiencias (alcanzar el objetivo propuesto) planificar el curso de formación docente que conlleve solución a los problemas álgidos que se han descubierto en el Colegio y sus docentes materia de la investigación.

- **Investigar referentes teóricos relacionados con el tema de investigación.**

Muchos textos han servido como referentes para que aclaremos lo investigado, para pisar con pasos firmes y delinear el camino de la investigación, de entre ellos desciframos el objetivo cuando descubrimos que la formación inicial debe ser sustancial en la construcción de docentes

La metodología aplicada para la investigación se basa en la encuesta, permite de manera franca lograr preguntar a los encuestados sobre todo lo que se desea

conocer que es si reciben o no capacitación para seguir ejerciendo la profesión, si creen en la importancia de la capacitación, si se autocapacitan durante el año o en las horas antes del inicio de clases, hace que tiempo fue su última capacitación. Luego de tabular las encuestas se hace necesaria la interpretación de los mismos de esa manera encontraremos las respuestas a las inquietudes acerca de la importancia de la capacitación o formación docente. Tales circunstancias permitirán formar una idea clara en los docentes sobre los conocimientos cambiantes o actualizarse en cuanto a las nuevas metodologías como también sobre la nueva ley y reglamentos de educación.

Finalmente, se propone el curso de formación que resulta del conocimiento de las falencias que los docentes del plantel en investigación han demostrado fehacientemente luego de tabuladas las encuestas y que han determinado desde que ángulo se debe promover la formación de los docentes para que tanto las clases como las prácticas estén enrumadas a la madurez profesional como a la planificación, recursos didácticos y evaluación del aprendizaje que comuniquen un mejor nivel educativo.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Necesidades de formación

1.1.1 Concepto.

Todo conocimiento nuevo o que se va a estudiar debe partir siempre de un precepto bien definido, conocer siempre su significación para partiendo de su prioridad procurar ampliar su estudio, el discurso la exposición.

Necesidad de formación es la discrepancia existente entre la situación corriente y la situación deseada del desarrollo educacional.

Martin (1991) señala a la necesidad como la diferencia o desfase entre lo que es y lo que debería ser.

Sarramona, Vásquez y Ucar (1991) se ha emparentado con los déficits existentes entre la legitimidad y lo deseado y que son salvables gracias a las acciones de formación profesional.

Es un proceso permanente que acompaña el desarrollo de toda la vida profesional de un docente y es una estrategia fundamental tanto para renovar el oficio y gestión del docente como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad.

La detección de las necesidades de formación ha estado orientada a la deficiencia cuando esto ocurre en el presente, pero como forma de ecuación Mager y Pipe (1970)

NECESIDAD FORMATIVA = DESEMPEÑO DESEADO – DESEMPEÑO PRESENTE O ACTUAL

Cuando menor es el desempeño actual en relación al estándar mayor es la necesidad formativa que se genera.

Para dar por terminado este tema se hace necesario también procurar mencionar mi criterio dando un concepto de FORMACIÓN PROFESIONAL DOCENTE: es llenar los vacíos técnico- pedagógicos producidos en la formación inicial que responda a los cambios constantes debido a las transformaciones e innovaciones en los contenidos y metodologías producto de las reformas, pero que el único beneficiario es el estudiante en preparación.

Este concepto engloba toda la infinidad de ideas con respecto a nuestra función como docentes y el deseo de mejoramiento de formación para crecer tanto profesionalmente y también como persona desde el ángulo personal íntimo.

1.1.2 Tipos de necesidades formativas.

Las necesidades formativas deben especificarse detenidamente, porque así como existen tantas clasificaciones se debe definir como es lo que se desea trabajar con que situaciones cambiantes, las referidas nos expresan de que características existen y como debemos canalizarlas en esta investigación para darle el valor necesario se examina a continuación:

Bradshaw (1972) las necesidades podrían clasificarse en función de las expectativas sobre los que se fundamentan los juicios de valor:

- a. **Necesidades normativas:** Cuando un experto establece un nivel teórico deseable para la satisfacción de cada necesidad. Se identifican con las necesidades del sistema.
- b. **Necesidades expresadas.** Se identifican con las necesidades demandadas por los usuarios.
- c. **Necesidades experimentadas.** Son las percibidas por una persona o grupo de personas sobre determinada insuficiencia.
- d. **Necesidades comparativas.** Es el resultado de la comparación de diferentes situaciones

Actualmente con la nueva ley de educación hay necesidades de formación en todos los ámbitos para conocer las nuevas normativas cambiantes; hay ocasiones que para la ley aparecen acuerdos los que hacen cambiar la legislación y es por ello que se debe actualizar, capacitarse el docente que ama su carrera que decide cómo utilizar en bien del estudiante y de la sociedad toda la articulación. También debemos interpretar lo que se quiere expresar el estudiante que es el usuario de la educación y dar efectiva utilización, pero del mismo modo tenemos que experimentar con los estudiantes si tal o cual metodología de aprendizaje es más efectiva que otra, de aquí y comparando las experiencias de los docentes entonces en forma grupal procurar que las metodologías de experiencia sean las más aconsejadas para el ámbito educativo.

1.1.3 Evaluación de necesidades formativas.

Se pueden agrupar en cuatro enfoques **Gómez (2006)**

- **EVALUACIÓN BASADA EN CARENCIAS.** Se trata de aislar las carencias del conocimiento que determinan incompetencia del profesorado a fin de elaborar estrategias que posibiliten su desarrollo como docente capaz.
- **EVALUACIÓN ORIENTADA HACIA EL CRECIMIENTO.** El supuesto fundamental en que se apoya esta corriente es en el que el profesor puede y debe superarse para mejorar a través de reflexión de su propia tarea, entonces a través de ella logran su propio desarrollo y mejoramiento.
- **EVALUACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DEL CAMBIO.** Este paradigma defiende que la autoridad educativa nacional debe orientar su trabajo hacia los cambios sociales y este debe formar parte de los cambios en los procesos de enseñanza aprendizaje.
- **EVALUACIÓN CENTRADA EN LA SOLUCIÓN DE PROBLEMAS.** Se considera que la enseñanza es una actividad compleja y que toda actividad que los ministerios no pueden abarcar por falta de formación, detectados estos problemas entonces estos serán tratados en la capacitación docente.

Vaillant M y Vaillant D (2009) Es algo por demás contradictorio el hecho de que al docente hay que considerarle como el hombre de los siete oficios y catorce necesidades es decir que el cambio social que hemos venido sufriendo estos últimos tiempos nos hace que tengamos que estar muy preparados en todos los ámbitos y ramas del saber es decir el cúmulo de responsabilidades se han aumentado ostensiblemente, desarrollar las competencias profesionales, las reformas educativas casi todas han dado la vuelta y le miran al docente como el único culpable del estancamiento social, político, económico, y que por causa de la pobre formación del docente es que no progresamos los ecuatorianos, si los padres de familia abandonaron a los niños y adolescentes en la tierra nativa por salir fuera del país como migrantes , el docente tiene que estar preparado para afrontar esas circunstancias, pero todo es deber del docente estar preparado para todo por ello es que no hay producto

terminado en cuanto a docentes en nuestro país, de aquí deducimos que nueve son los factores preponderantes que afectan a la identidad del docente:

- a. Incremento de exigencias al docente
- b. Muchas fuentes de información mediáticas y el internet
- c. Segmentación del docente por la crítica generalizada
- d. Urgencia de revisión de contenidos
- e. Modernos escenarios de trabajo
- f. Quebrantamiento de la relación estudiante – docente
- g. Nuevas leyes y reglamentos de educación
- h. Falsas propuestas de formación profesional
- i. Escasa formación inicial de docentes.

Como directivos el conocer cómo se debe actuar a corto mediano y largo plazo trazando estrategias dentro del plantel educativo procurando que las necesidades de formación sean resueltas por los mismos docentes aplicando la sapiencia que caracteriza.

Según Kaufman, Gómez (2006) las etapas de la evaluación de necesidades formativas se desarrollan de la siguiente manera:

- a. Adquirir hábitos y decisiones de planificar.
- b. Identificar los síntomas de los problemas.
- c. Determinar el campo de la planificación.
- d. Identificar los medios para evaluar las necesidades y elegir los mejores.
- e. Determinar las condiciones existentes y requerimientos.
- f. Armonizar discrepancias de los participantes.
- g. Asignar primacías entre las discrepancias.
- h. Escoger las necesidades y aplicar el programa.
- i. Fortalecer un proceso constante en la evaluación de necesidades.

Otra perspectiva de la evaluación de necesidades formativas Pineda (2000) sugiere cuatro modalidades:

- a. **DIAGNÓSTICA:** es un análisis de formación que acecha a los logros deseados.
- b. **SUMATIVA:** analiza el avance de los logros alcanzados.

- c. **DE TRANSFERENCIA:** es como se aplican en los puestos de trabajo los aprendizajes y competencias adquiridas en la formación realizada con antelación.
- d. **DE IMPACTO:** cuando al final de la formación los réditos económicos que han dejado la capacitación o formación.

Para la percepción del investigador sugiero que de preferencia es necesario que conozcamos las necesidades de evaluar en forma diagnóstica para que partiendo de esa premisa planificar lo que sea más urgente y necesario que se debe capacitar, por ejemplo siempre he tenido la necesidad de empezar por la parte emotiva que es lo psicológico y lograr que el ser humano empiece el trabajo y es ganar en autoestima, esto provoca motivación y procura niveles de estimulación para el trabajo fructífero, logrado este cometido entonces procurar descubrir en los seres humanos ese gusanito que se llama deseo de investigación para conociendo resultados procurar socializar las experiencias y ello denotaría avance en la educación.

1.1.4 **Necesidades formativas del docente.**

La formación de los docentes de bachillerato es una necesidad imperiosa, es un reto de nuestra época, porque como pedimos educación de calidad solo con palabras o como vi una presentación sabatina del señor presidente de la república en que de manera angustiada solucionaba el problema de la salud pública en una presentación multimedia y a veces a la fuerza quería que este elefante con patas de plomo camine que funcione cambiando ministros, cambiando directores de hospitales, entrando a ver como los hospitales no brindan salud pública sino que allí se mueren los enfermos por variadas circunstancias de desatención en todas las áreas.

Un símil está pasando con la educación secundaria si hacemos historia veremos que la educación secundaria en otrora época separó la educación en ciclo básico y ciclo diversificado (años, setentas ochentas y noventas Samaniego Currículo, pedagogía y Bachillerato en el Ecuador rector U. Central)el primero abarcaba primero, segundo y tercer cursos del colegio y el segundo tenía cuarto, quinto y sextos cursos, pero lo que hay que recalcar es que la educación tenía áreas de ciencias separadas en bachillerato en Físico-matemáticos y químico- biológicos, secretariado y contabilidad, estudios sociales.

Actualmente la nueva ley de educación (LOEI) dice que el bachillerato será único por lo que mediante resolución dictada el pasado lunes 25 de febrero indicaron que se pida el cambio

de nombre en las instituciones educativas del país por lo que así se procedió y ello determinó el conocimiento por parte de los estudiantes principalmente de los colegios técnicos porque dejaban de tener los nombres que hasta hoy les caracterizaban por sacar a la sociedad profesionales con sentido práctico y técnicamente bien preparados en ramas como mecánica, electricidad, metalurgia, agropecuaria, modas, alimentación, entre otros, la reacción que hubo en un solo colegio de la capital les hizo razonar a las autoridades educativas que el país no puede permitir que se desaparezcan los bachilleratos técnicos de un solo plumazo. ¿En dónde quedaría el agro?, ¿los mecánicos?, ¿las costureras?, ¿los electricistas?, ¿la manipulación de alimentos? El asunto es de crear soluciones no de cerrar el paso a la sociedad y pensando en lo referente a las **necesidades de formación** más bien deberían implementar capacitación a estas áreas de la educación para que fortaleciéndose más bien brinde buenos técnicos a la artesanía del país.

1.1.5 Modelos de análisis de necesidades (modelo de Rosett, de Kaufman, de Cox, deductivo).

El modelo de Rosett según Gómez (2006)

Gira en torno al análisis de necesidades de formación y los elementos fundamentales son:

- a. situaciones desencadenantes,
- b. tipo de información buscada,
- c. sentimientos,
- d. sus causas,
- e. posibles soluciones,
- f. fuentes de información,
- g. herramientas de obtención de datos.

El modelo de Kaufman Gómez (2006) señala elementos fundamentales:

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

El modelo de Cox participa de los siguientes elementos fundamentales:

- Institución, encargado de resolver los problemas.

- Los problemas percibidos por el profesional o por los implicados.
- Características de los implicados.
- Formulación y priorización de metas.
- Estrategias a utilizar: técnicas para lograr las estrategias, evaluación, modificación y transferencia de la acción.

El modelo de Witkin establece tres niveles cíclicos.

- Primer nivel: necesidades de los receptores del programa.
- Segundo nivel: responsables de la planificación y gestión de los programas.
- Tercer nivel: recursos.

Toda necesidad debe ser analizada para con sentimiento de propiedad, procurar, planificar técnicamente su salida buscando procedimientos de solución desde muchos ángulos procurar con esos recursos humanos y materiales lograr alcanzar modificar las deficiencias.

1.2 Análisis de las necesidades de formación.

1.2.1 Análisis organizacional.

Se avizora con certeza que en una organización, sea esta de carácter educativo, empresarial, de deportes, cultural, de trabajo, se hace necesario una evaluación Pineda(2000) como estrategia para iniciar la formación en las organizaciones y con ello se garantizaría las acciones formativas que se realicen dentro de la organización lo que llevaría necesariamente a impulsar el proceso de aprendizaje constante y holístico que deben tener en las organizaciones para ir retroalimentando cada fase de entrenamiento o capacitación, es por eso que todas las organizaciones actualmente tienen un departamento de talento humano y es la que de manera sugerente se halla muy interesada en procurar capacitación que de manera determinante actúan en alcanzar los objetivos propuestos por los gerentes de las organizaciones, se convierte en un factor de excelencia y hasta podríamos mencionar que es clave del éxito de una organización en un entorno cambiante y competitivo en el que todos nos desenvolvemos con esto de la aldea virtual en que actualmente nos envuelve la comunicación mediática.

Otra novedad que atrae la atención es como ha ido creciendo tanto en el área pública como en el área privada la inversión en formación acompañada de muchas obras escritas teóricas

y de carácter técnico que permiten una organización y gestión de la formación. Una evaluación en las organizaciones presta un costo – beneficio muy alto pero no sólo es ello sino que se garantiza lo siguiente:

- Verificar el proceso de conseguir los objetivos
- Certificar garantizando los aprendizajes de quienes se han formado.
- Beneficios y rentabilidad que ofrece la capacitación.

La mayoría de organizaciones sólo mira la rentabilidad que se ha conseguido con la formación creen que la medición está representada en forma monetaria y ese no es el principal fin sino que detrás de ello está la parte humana aquella que le permite crecer como persona, la parte mala está en que en muchas ocasiones ocurre que luego de haberles capacitado habiendo invertido tiempo, dinero, enseñanza no les gusta el trabajo y se van, abandonan el quehacer educativo y la capacitación queda infructuosa.

Actualmente está pasando algo muy trágico en el convivir educativo y que atañe a toda la sociedad nos encontramos muy consternados porque al final de la vida laboral de 120.000 docentes mas o menos las cifras no importan, lo que interesa es que no existe la cantidad requerida de docentes para cubrir esas plazas dejadas por quienes se jubilarán, y la falla mas reprochable es que los mejores técnicos educativos quieren improvisar docentes procurando en pocos tres meses capacitar a los jóvenes docentes para que enseñen a miles de estudiantes que ávidos desean aprender en las aulas, se puede discrepar manifestando que puede ser el inicio de la mediocridad en la educación porque estos docentes no tendrán ni formación inicial peor aún formación posterior al inicio del trabajo docente.

1.2.1.1 La educación como realidad y su proyección.

Para dar inicio a la exposición debo primero señalar que hay un dicho que el populacho tiene mucha razón “lo pasado fue siempre mejor” y es que haciendo reminiscencia los maestros se esmeraban para hacer de los niños entes mejores cada día y pasada la primera etapa de la escuela en el colegio ya con otras intenciones quizá ya más maduros los estudiantes, se daban cuenta que habían pasado la época de la niñez ,y se enfrentaban a retos más difíciles , más técnicos, más crecientes, de mayor responsabilidad , con otras definiciones.

Terminado el ciclo básico que era tercer curso ya “maltones” como se decía en aquel entonces pasaban al cuarto curso de bachillerato en donde ya habían escogido en que querían especializarse y si escogían mal pues qué pena ya era un embudo del que no podían salir y más bien tenían que resignarse y ser buenos para lo que habíamos elegido.

Al terminar el colegio ya jóvenes debían escoger la carrera que les catapulte a ser profesionales, y pues siempre en base a lo que se habían especializado en los colegios ejemplo: si seguían físico- matemáticos pues la rama era la ingeniería o arquitectura, si seguían químico – biólogo entonces las ramas de la medicina estaban abiertas para estudiar en la universidad.

La parte mala se encontraba en la **DESERCIÓN** en todas las áreas educativas dada la dureza del impacto educativo:

En la escuela desertaban los niños porque había los maltratos que los niños no soportaban, el castigo era duro, “la letra con sangre entra” así niños que se perdían la educación inicial.

Más tarde al ciclo básico casi no iban los niños porque era un área un poco más fuerte del estudio y al pasar al bachillerato en muchas ocasiones desertaban porque era más fácil trabajar y coger dinero.

Peor era el caso de las universidades en donde le ponían trabas desde el ingreso, por lo que sólo los mejores triunfaban, sacando títulos que los diferenciaban totalmente de las demás personas alcanzando círculos sociales más altos. No se diga aquellos hijos de millonarios que salían del país a estudiar las carreras universitarias.

Con la nueva ley de educación(LOEI) que se encuentra en ejecución y hasta con el reglamento entonces vemos al momento que los cambios no están a la altura de las circunstancias en que vivimos pues otras metas deberían tener , se avizora problemas parte de la deserción que siempre ha existido como si fuera un mal endémico lo peor es que los jóvenes con eso de la nueva ley de defensa de la niñez y adolescencia ellos han denotado claramente que sus fines de ocio y desgano en los planteles educativos, no hacen las tareas, llegan hasta desaseados a las aulas, sin uniforme, con los pelos caídos o con peinados extravagantes y como hay que respetar su identidad no hay como convenir la forma de actuar y lo que es peor, saliendo del colegio o en ocasiones dentro del mismo hay licor entre los estudiantes y a veces droga, con eso de que no hay ni como requisar entre

sus pertenencias por los derechos a la privacidad hay hechos muy deshonrosos dentro de los colegios y planteles en general sobre este tema , han tenido que intervenir los padres de familia portando chalecos de policía e identificar a quienes venden droga cerca a los planteles educativos, con un tema encubierto que es la seguridad de los estudiantes.

Bueno y la final tendremos que demostrar bizarría a la profesión que hacemos mérito demostrando inteligencia ante los cambios que se proclaman del siglo.

Hablando de los docentes el mal ya está hecho, cuando en anteriores gobiernos no se escogió mediante requisitos validantes para el ingreso al magisterio sino que eran de carácter político y peor aún de coimas dentro de las esferas del ministerio de educación.

Actualmente cunde la meritocracia que es una buen punto para el bien de los niños, adolescentes y profesionales en general, además que primero entran como meritorios a los planteles con contratos para que sepan a qué se atienen en ese trabajo, se presentan para cada puesto de trabajo algunos postulantes con sus títulos validados y reconocidos por la SENESCYT para que no se filtren los títulos clonados y luego se presentan a la clase demostrativa que es calificada por algunos personajes:

- El directivo
- Un padre de familia
- Un estudiante

Finalmente en una funda sellada se envían al ministerio de educación en donde escogen al docente con más posibilidades. Pero no todo es color de rosa porque actualmente no hay planteles formadores iniciales de docentes, sólo la universidad tiene la facultad de filosofía en donde se forman docentes en las diferentes áreas y también los institutos tecnológicos, por lo que se presentan a concurso de méritos y oposición pocos docentes calificados con antelación en lo que denominan elegibles y pues hay que calificar a un solo docente que se presenta a pruebas.

“Si profe” no brinda la requerida capacitación que todos los docentes nos merecemos por ley porque su capacidad de acción es insuficiente para todo el país, ellos están conscientes de esas dificultades pero no logran superar, mientras que las autoridades educativas dicen que los docentes no queremos instruirnos para brindar una educación de calidad que en verdad todos los ecuatorianos se la merecen.

Para finalizar personalmente se observa una buena proyección a largo plazo puesto que así como se ve dificultades también hay muchas cosas positivas:

- Los diez grados obligatorios de educación básica es importante para que ya con razón de jóvenes opten por un bachillerato único que le da acceso a cualquier rama en la universidad, que escoja cuando ya tiene el joven formada su personalidad y sabe a qué atenerse en la universidad.
- El docente trabajando 8 horas tiene tiempo de planificar las clases para el día siguiente.
- Es óptimo cuando el docente tiene que preparar en las tardes fuera del horario normal clases de recuperación pedagógica con los estudiantes que no alcanzaron el rendimiento requerido.
- La calificación sobre diez le permite al estudiante esforzarse para ganar el año.
- El desarrollo comportamental desde el punto de vista de acuerdos en el aula y en el plantel.
- Haciendo que el horario en el plantel sea de permanencia obligatoria.
- Cumpliendo 200 días laborables.
- Entregando libros gratis a los estudiantes.
- Dándoles uniformes y colación escolar a los chicos de bajos recursos económicos y principalmente en el área rural.
- Haciendo que cada plantel cuente con proyectos de diversa índole en bien de la niñez.
- Controlando los alimentos que se expenden dentro de los planteles escolares.
- Permitiendo que el padre de familia entre y se empodere del plantel educativo, siendo ente positivo en el desenvolvimiento de la vida educativa.
- Proponiendo cambios obligatorios a los docentes.
- Dándoles oportunidad de capacitarse.

1.2.1.2 Metas organizacionales a corto, mediano y largo plazo.

Pretenden que se haga crédulo que la evaluación organizacional da las pautas para entender las debilidades del sistema organizacional y de ello depende la planificación para la formación del personal para que ella sea sustentable su periodicidad de formación que puede ser continua, de rápida ejecución o sostenible para que dure mientras la empresa educativa o centro educativo siga en pie.

Rincón (1998) en su revista universitaria plantea que toda organización debe mirar que problemas lo aquejan para que su productividad alcance los objetivos deseados sean estos a corto largo o mediano plazo.

Se tiene la plena seguridad que actualmente lo que acontece con la educación de nuestro país Yaber, Malott, Valarino(1998) es de carácter conductual porque nuestra misma cultura no nos permite aceptar los cambios, los docentes son renuentes a acceder a que con responsabilidad acaten las innovaciones que no sólo nosotros como país estamos soportando sino el mundo entero, así Chile con una educación elitista pero de gran calidad, los jóvenes reclaman la universalidad de la educación y que sea sustentada por el estado, México que afronta un cambio en la ley de educación con las consabidas protestas como la otrora UNE de nuestro país, así pues el mundo está convulsionado con los problemas económicos de orden de los millones de millones con déficit en las carteras del estado, mientras que países como China, India, Japón no están florecientes pero se mantienen gracias a que a partir de la segunda guerra mundial procuraron que sus metas cambien con inteligencia, liderazgo entraron a definir los cambios de manera conductual, haciendo reflexionar lo bueno que es para todos ser entes de calidad Yaber, Malott, Valarino (1998)“que las organizaciones logren el bienestar de la vida en el universo “para alcanzar ese bienestar establecen objetivos subordinados que se encuentran alineados con la meta, se delinear los objetivos de organización, luego se genera estrategias para el logro de los objetivos manteniendo niveles de rentabilidad o producción y satisfacción de los miembros de la organización, así se adaptan y progresan los seres humanos.

El liderazgo es otro factor que actúa en la realización de las tareas, usted puede planificar, investigar, pero no ejecuta con liderazgo entonces lo que usted hace no cumple con los requerimientos por ello es imprescindible que aquello que se planifica a corto, mediano y largo plazo, quiero mencionar que Sun Tzu 500 A.C. fue uno de los primeros escritores y estrategias chinos que influyó en la vida militar de la época “el arte de la guerra” y él siempre se basó en las estrategias para lograr su cometido teniendo como líder de ella a un general para manejar el terreno y las fuerzas armadas. Esta comparación es válida para nuestro caso porque debemos llenarnos de fuerza y valor para hacer cumplir lo planificado, las estrategias para que toda planificación ya sea a largo, mediano o corto plazo se efectúe y no quede registrado como una simple planificación que no se cumple.

1.2.1.3 Recursos institucionales necesarios para la actividad educativa.

Lo primero que sería necesario es una escuela del milenio para cada centro educativo porque los derechos de los niños son irrenunciables, pero no vamos a discutir sobre este tema debido a que no llegaremos a nada y es mejor hablar en terreno productivo que en uno estéril.

Los planteles educativos públicos tienen menos recursos que los planteles particulares pero aun así luchamos en contra de las fuerzas del destino.

- ✓ Para que un docente trabaje se hace necesario un aula con mediciones de 10x6 para que quepan 40 estudiantes y se puedan formar grupos de trabajo mientras se desarrollan las clases durante la jornada laboral.
- ✓ Mobiliario apropiado a la edad de los estudiantes así en inicial debe ser acorde a los 5-6 años de edad, si está en básica media bancas o mesas con sillas apropiadas para 7-8-9-10 años, básica superior para jóvenes de 11-12-13-14-15-años para que no tengan que incomodarse al momento de interactuar, deben tener mobiliario que se compadezca con la edad sexo, afinidad para formar grupos con rapidez ya que el tiempo es muy importante al momento de trabajar.
- ✓ Materiales didácticos que colaboren con el docente, mapas, letras, sílabas, silabarios, ábacos, carteles con valores, papel, cartulinas, papel periódico, marcadores, borradores, pizarrones electrónicos.
- ✓ Computador y multimedia dentro del aula, televisor, grabadora, cd.
- ✓ Tablet para cada estudiante.
- ✓ Internet para cada aula.
- ✓ Centro médico con todo lo necesario para proponer salud desde el plantel.
- ✓ Implementos deportivos, balones, sogas, cronómetros, cajonetas, ajedrez, aula, colchonetas, picas de salto, mesas de ping pong, cama elástica, entre otros.
- ✓ Patios amplios calculando 1.80m para cada estudiante.
- ✓ Buses de recorrido a los diferentes lugares en donde residen los estudiantes.
- ✓ Sala de computación con siquiera 50 computadores.
- ✓ Sala de uso múltiple para las presentaciones.
- ✓ Coliseo para los deportes.
- ✓ Sala de cine para la diversión de los niños.
- ✓ Juegos infantiles variados de acuerdo a la edad.
- ✓ Vivienda para el conserje.

- ✓ Bodega para materiales de aseo.
- ✓ Comedor estudiantil.
- ✓ Bar.
- ✓ Servicios higiénicos considerando el número de estudiantes.
- ✓ Canchas para los campeonatos deportivos.

1.2.1.4 Liderazgo educativo tipos.

En los planteles educativos esto se manifiesta de manera concluyente Delgado (2012) se puede decir que los líderes normalmente son los directivos de los planteles apoyados indiscutiblemente por sus seguidores que deben ser los docentes a la realización de las tareas escolares muy sobremanera quiero decir que también los docentes son verdaderos líderes en el aula delante de sus alumnos como también de padres de familia y comunidad esto siempre está inspirado en mejorar la calidad de la educación.

Bolívar (1997) señala en su obra liderazgo, mejora y centros educativos “el líder es clave en el poder de influencia” esto define totalmente la obra de un directivo dentro de un plantel pues no hay persona más adecuada para guiar un plantel que el director, rector, que con sus habilidades innatas de líder conduzca hacia lo que se quiere que es el beneficio de los estudiantes cuando trabajan en las aulas.

Los docentes también generan liderazgo Bolívar (1977) cuando:

- ✓ Son facilitadores y apoyo.
- ✓ Ayudan a otros docentes.
- ✓ Son generadores de nuevas ideas
- ✓ Aportan cooperativamente conocimientos.
- ✓ Hacen materiales curriculares innovadores.
- ✓ Toman decisiones de gestión
- ✓ Tienen iniciativas
- ✓ Se responsabilizan de proyectos particulares.
- ✓ Promueven desarrollos curriculares.
- ✓ Actúan como catalizador en la mejora de los demás docentes.

Todo este cúmulo de saberes y aureola que cubre a un docente sería “pedir peras al olmo” lo que si queremos que cada docente sea un líder en la institución para que no tenga que personalizar el líder principal que es el directivo.

Líder es todo aquel docente que sea capaz de motivar, dirigir y apoyar a otros entorno a realización de proyectos, ser líder no quiere decir ser un héroe sino más bien un buen gestor puede ser un buen líder.

1.2.1.5 El bachillerato ecuatoriano (Características, demandas de organización, regulación).

El bachillerato ecuatoriano tiene las siguientes características:

1. Está compuesto por un grupo de asignaturas que hacen un tronco común de estudio sin diferenciación de especialidad.
2. Se ofrecerá el bachillerato en ciencias y bachillerato técnico
3. También consta de asignaturas optativas que contextualiza el currículo de estudio a la región o zona en que está ubicado el centro de estudios.
4. Adicionalmente habrán bachilleratos complementarios con la duración de un año, es el bachillerato técnico productivo y el bachillerato artístico.
5. Al término del último curso (tercero) el estudiante recibirá el título único de “bachiller de la República del Ecuador”.
6. La malla curricular será de siguiente manera Bernardo (2011):

ASIGNATURA	PRIMER AÑO	SEGUNDO AÑO	TERCER AÑO
Física	4		
Química	4	6	8
Físico-Químico		4	6
Biología		4	7
Historia y ciencias Sociales		4	4
Lengua y Literatura	4	4	4
Matemática	4	4	4
Idioma Extranjero	5	5	5
Emprendimiento y Gestión		2	2
Desarrollo del Pensamiento Filosófico			4
Educación para la Ciudadanía		4	3
Educación Física	2	2	2
Educación Artística		2	2
Informática Aplicada a la Educación			2
TOTAL	35	35	20

HORAS A DISCRECIÓN DEL PLANTEL (OPTATIVAS)

(En ciencias)	5	5	5
Horas adicionales al Bachillerato en Ciencias			15
Horas adicionales Bachillerato Técnico	10	10	25
Total Bachillerato en Ciencias	40	40	40
Total Bachillerato Técnico	45	45	45

1.2.1.6 Reformas educativas (*Ley de educación - reglamento a la Ley de educación - plan decenal*).

La nueva ley de educación que se publicó el 31 de marzo del 2011 trajo aparejada con muchas reformas sustanciales, lo propio ocurrió con el reglamento a ley que se publicó casi un año más tarde entre otras podemos nominar:

- ❖ La calidad y calidez de la educación.
- ❖ La creación del Instituto Nacional de Evaluación.
- ❖ La suspensión del cobro de 25 dólares de matrícula a los padres de familia.

- ❖ La asignación del 6% a la educación en el presupuesto general del estado de cada año, el cual iría creciendo poco a poco hasta ubicarse en el que norma la ley.
- ❖ La creación de un presupuesto para cada institución educativa.
- ❖ El aumento a 8 horas de trabajo de los docentes.
- ❖ La nueva malla curricular.
- ❖ La evaluación por quimestres.
- ❖ La evaluación a los docentes.
- ❖ La evaluación a los estudiantes para conocer el nivel educativo.
- ❖ Las áreas del buen vivir.
- ❖ El plan de contingencia.
- ❖ El PEI cada año.
- ❖ El código de convivencia en el aula y en el plantel.
- ❖ La autoevaluación institucional.
- ❖ La creación de educación inicial, básica y bachillerato.
- ❖ La educación básica de 10 grados.
- ❖ El bachillerato de tres años.
- ❖ Las vacaciones de los docentes de 1 mes.
- ❖ Las vacaciones de dos semanas de los estudiantes de 15 días al término del primer quimestre.
- ❖ La nueva normativa de evaluar sobre 10 puntos.
- ❖ La eliminación del Escalafón del Magisterio.
- ❖ La incorporación de los docentes como servidores públicos.
- ❖ La homologación salarial.
- ❖ Eliminación de comida chatarra en bares escolares.
- ❖ Actualización y Fortalecimiento Curricular.
- ❖ La inclusión y equidad de género en la educación
- ❖ La eliminación de abanderados en las escuelas primarias.
- ❖ Bachillerato Unificado.
- ❖ Nuevo sistema para ascender de categoría.
- ❖ La capacitación de los maestros mediante el sistema Si Profe.
- ❖ La desaparición de la supervisión escolar
- ❖ La descentralización de la educación
- ❖ La creación de zonas, distritos, circuitos y distritos metropolitanos educativos interculturales y bilingües
- ❖ La creación de los docentes y planteles bilingües
- ❖ La cultura de paz y solución de conflictos.

- ❖ La participación ciudadana.
- ❖ La creación de asesores, auditores y mentores educativos
- ❖ La Universidad nacional de educación.
- ❖ Creación de la educación intercultural bilingüe
- ❖ Los concursos de méritos y oposición para llenar vacantes de docentes públicos.

1.3 Análisis de la persona

1.3.1 Formación profesional.

1.3.1.1 Formación inicial.

- Paradocentes no sólo para bachillerato como antes existían los colegios normales para la formación inicial de docentes para escuelas y más tarde cuando el estudiante llegaba al alma mater que es la universidad y se especializaba en las diversas licenciaturas para trabajar en el ciclo diversificado a manera de una clase social más alta de la docencia pero eso no era todo, el docente tenía acompañamiento no muy de cerca pero si en reuniones de centros pedagógicos en las cabeceras cantonales para adiestrar a los docentes en el diario trabajo pedagógico como también en elaborar diariamente los documentos de planificación como de registros del plantel y del estudiante, de esta forma se lograba insertar en el área laboral a los docentes que por primera vez se iniciaban en el magisterio como también en el resto de docentes que año a año se les recordaba cómo se planifica y como se da clases tanto dentro como fuera de ella, muchos consideran que eso no era de gran valor pero se puede notar claramente que si había seguimiento con esas directrices de la parte de los supervisores educativos.

1.3.1.2 Formación profesional docente.

Podemos sobredimensionar con certeza que el docente debe formarse profesionalmente desde algunos ángulos en este caso asumimos tomar como referente el ángulo cognitivo orientado a la práctica que permiten al profesor la interpretación de los problemas de enseñanza aprendizaje a los que diariamente se enfrentan Badia, Monereo (2004) la construcción del conocimiento profesional se valida cuando a través de la experiencia se acumula y se crea estrategias para alcanzar experiencia para con las estrategias de aprendizaje lograr estrategias de enseñanza . El conocimiento que adquiere el docente es

de naturaleza implícita que se evidencia en cuanto se pone a trabajar frente a sus estudiantes.

Si hablamos de la formación de docentes competentes, expertos y comprometidos con el desarrollo social constituye una misión esencial que realiza la universidad ahora que con la clasificación A, B, C, D, E estas instituciones tienen que esforzarse para cumplir con esos parámetros o de lo contrario no podrán funcionar con su función debido a que no ofertan calidad en la educación.

Esto es muy importante en el caso de la formación inicial de los docentes para presentar un profesional equilibrado en conocimientos, psicológica, tecnológica y funcionalmente activo, equilibrado y que pueda pasar los exámenes iniciales como también la clase demostrativa frente a los estudiantes.

La sociedad demanda cada día con más fuerza docentes capaces no solo de resolver con eficiencia los problemas de la práctica profesional sino también y fundamentalmente de lograr un desempeño ÉTICO y RESPONSABLE con la ciudadanía o comunidad que le confía sus hijos que son valores asociados al desempeño profesional y por lo tanto vinculados a la competencia profesional esto es importante en la formación de las universidades a pasar de una formación técnica a una formación humanista que contribuya a los estudiantes a devolverles los valores que se ven perdidos.

Lawshe y Balma (1966) manifiesta que la competencia tiene tres aspectos:

- La potencialidad para realizar el trabajo.
- La capacidad real para llevarlo a cabo.
- La automotivación para realizarlo.

Otros autores como Spencer y Spencer dicen que las competencias de un docente tienen estas características:

- Motivación
- Rasgos psicofísicos
- Formas de comportamiento
- Autoconcepto
- Conocimientos y destrezas manuales

- Destrezas mentales o cognitivas.

Para finalizar diría que la competencia profesional se ve en la diaria actuación del docente, todos los conocimientos adquiridos sobre competencia profesional cuya metodología participativa en esa comunicación dialógica entre aspirante a profesional y el tutor de éste de hacerse centrada en el proceso de formación de la competencia para que aparezcan luego en el competitivo mundo laboral.

1.3.1.3 Formación técnica.

Siempre se comienza el estudio con un poco de historia, permanentemente la educación técnica ha tenido un retraso entre los latinoamericanos, las personas han tenido que especializarse en institutos creados para el efecto por parte de los gobiernos como extensiones del ministerio del trabajo.

Las áreas de mayor crecimiento han sido siempre el sector comercial, contable y bancario, mientras que el área agrícola y productiva artesanal se ha visto agobiada por la falta de atención.

Actualmente podemos mencionar que la educación técnica ha florecido en América latina gracias al mundo globalizado sabemos que actualmente las megafábricas necesitan mano de obra técnica, con conocimientos de orden multidisciplinario en el que prima la computación que es universal.

Al momento de escribir este artículo se entiende que la mayor parte de estudiantes de educación básica y bachillerato saben en su mayoría manejar un computador ya sea por curiosidad o porque en forma dirigida lo hicieron, aunque se margina la computación en la malla curricular lo mismo con el inglés técnico se lo pone como optativa en educación básica inferior y media sin darse cuenta el mal que se hace a la educación si los estudiantes no conocen el manejo de la herramienta llamada computadora y recién el básica superior se considera cinco horas semanales de inglés y dos de computación sin considerarlo como optativa.

Justamente hablando de esta materia nos damos cuenta que un docente completo sería aquel que desempeñándose con competencia en este mundo globalizado no sin antes tener sólidos conocimientos de computación que sería la parte técnica del docente.

Entonces es básico en la actualidad que haya una formación técnico- didáctica del docente para que sea competente en forma básica porque si pensamos en forma completa debería tener muchas más habilidades tanto técnicas como de conocimientos.

Es por ello que Japón, China, India, Corea, han surgido económicamente ya que sus estudiantes dominan estos terrenos del saber y se entiende que sus docentes son competentes en estas áreas.

Los docentes de la noche a la mañana no es que logran adquirir las competencias necesarias para ser un docente experto, deben pasar desde que inició al menos cinco años de experiencia para que recién podamos describir al docente con las características de un maestro experimentado así:

- a. Conducta y pensamiento expertos dado por la madurez
- b. La complejidad de las destrezas que logran desarrollar con los estudiantes
- c. La cantidad de conocimiento que han logrado reunir en ese tiempo
- d. Conocimiento profundo y multinivel (interconectado)
- e. Conoce una estructura abstracta del problema
- f. Realizan tareas de manera adecuada y previsible

Lo que no se debe hacer es caer en el experto rutinario sino tiene que existir un experto adaptativo, el docente adaptativo trabaja siempre con los estudiantes procurando alcanzar su innovación logrando eficiencia en sus tareas. Mientras de otro lado tiene que percibir como le miran los estudiantes, para ser un buen docente lo primero que se tiene que mirar es los atractivos técnicos del docente así: calidez, justicia, flexibilidad, claridad; con ellas el alumno lo que hace es medir la paciencia, eficiencia, calidad de equilibrio, justicia en las calificaciones, y flexible cuando se tiene que decidir con firmeza o con suavidad esto señala en su obra Vaillant M Vaillant D (2009)

1.3.2 Formación continua.

- La Formación continua puede ser de dos formas la una de carácter voluntaria en la que el docente por su cuenta se especializa, sigue cursos de capacitación en las universidades o en institutos pedagógicos o de altos estudios lo cual le permite ser un docente de cambios, actualizado y moderno o por el contrario y en segundo lugar esperando que la función pública se encargue de capacitar como el caso actual de “si profe” que casi no alcanza para toda la población magisteril que trata de entrar en los planes de este tipo de formación y capacitación lo cual no surte efecto en tanto que la cantidad de cursos es insuficiente para la cantidad que maestros que desean acceder. O bien mediante otro precepto educativo que dice “El fortalecimiento de las habilidades en el aula sólo se logra entrenándose en el campo de batalla que es frente a los estudiantes “
- Actualmente todos aquellos docentes que pasan de los 50 años de edad y no pueden dominar el manejo de una computadora(analfabetos digitales) y más bien los niños son expertos en estos menesteres, por lo que el docente se halla en desigualdad de competencias y competitividad, por ello es necesario que de una manera personal el docente se autofinancie su capacitación y alcance la técnica por la perseverancia y con ello se estaría actualizando los conocimientos a través de la computadora ya que ella se encarga de ayudar con la motivación y en ella se encuentran temas de actualidad y de ella se saca material de ayuda para el aprendizaje de los alumnos, el proyecto se denomina “ la computadora en el aula”.

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

Si hacemos una autoevaluación en cualquier centro educativo todos están en desigualdad de competencia y competitividad en tanto cuanto podemos ver que falta formación inicial y continua porque nos hemos descuidado de esta infinita costumbre de mirar por nuestra capacitación y mejor dicho por autocapacitación.

Sólo si fuéramos coherentes con nosotros mismos Álvarez, Guasch (2005) y nos formaríamos como docentes en el área de computación estaríamos alfabetizándonos en computación y se abriría un mundo del conocimiento y de actualización, partiendo de que el aprendizaje es un proceso de construcción social por lo que la interacción docente – estudiante, estudiante- estudiante, estudiante y contenido y con ayuda del docente

facilitando el proceso de apropiarse de los contenidos. Bajo esta teoría podemos mencionar que si el docente se capacita en tics solo entonces hallaremos una mejora si sabemos aprovechar la potencialidad teniendo en cuenta el carácter constructivo, interactivo y comunicativo del aprendizaje.

Entendemos pues que el conocimiento profesional es un conocimiento aplicable que orienta y guía, que fusiona el conocimiento conceptual, procedimental y aplicando la transversalidad con los valores. De hecho conocemos muchos planteles educativos que trabajan con este sistema apoyados siempre en una computadora como el eje de unión entre el docente y el estudiante quien trabaja de manera activa, además que tiene una página en la que puede un padre de familia ver todos los días las recomendaciones que el docente hace a sus estudiantes , envían los deberes en forma electrónica y revisan los mismos cuando tienen tiempo y si no pagó las deudas pendientes con el plantel la página no se abre, esto quiere decir que el docente trabaja con la modernidad , esto es sólo un sueño que las escuelas públicas que manejen estos sistemas en los cuales el docente se comunica con el estudiante y con la familia por medios virtuales.

Day C (2005) en su obra cree que sólo el docente por sí mismo puede mejorar su condición de docente promoviendo su propio aprendizaje, pidiendo que presenten nuevas configuraciones y posibilidades para mejorar la práctica educativa, sólo el aprendizaje continuo desarrolla en los estudiantes mejores oportunidades para el adiestramiento, hay muchas otras formas para mejorar la condición actual del docente por ejemplo: **redes para el aprendizaje, liderazgo y sociedad del conocimiento, aprendizaje mediante asociación de profesores de secundaria y docentes universitarios, educación y entrenamiento del profesorado.**

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

Cuatro tipos de formación que debe poseer un docente

- ❖ Formación académica o de conocimientos
- ❖ Formación Psicológica.
- ❖ Formación en valores.
- ❖ Formación técnica en computación.

Según Monereo (1998) la única formación que debe tener un docente al egresar del plantel educativo debe ser de un profesional estratégico.

Un docente estratégico es un profesor que tiene una conceptualización de profesional con habilidades para planificar, orientar y evaluar sus propios procesos cognitivos sean estos para enseñar o relacionados con su actuación docente.

El aprendizaje a través de la toma consciente de decisiones (aprendizaje estratégico) promueve el aprendizaje significativo cuya teoría es sostenida por Ausubel (1963) porque con ese aprendizaje no sólo es para utilizar procedimientos sino para valorar la condición de utilidad y su efecto en la solución de la tarea o trabajo propuesto.

Ibernón (1994) “LA FORMACIÓN ES EL ÚNICO ELEMENTO DE DESARROLLO DE UNA CULTURA PROFESIONAL”.

1.3.4.1 Características de un buen docente.

Primero tendríamos que aclarar que es un buen docente Feito (1998) señala que de entre los docentes de un centro educativo encontramos muchos con características especiales por el trato, por ser tolerantes comprensivos, pero exigentes, por su inteligencia, por su honradez, por ser trabajador incansable, por facilitar las cosas a los estudiantes sin soslayar las tareas, por ser claro y preciso en sus indicaciones, estas cualidades hacen decir entre los estudiantes la frase hermosa que suena a cheques espirituales “es un buen profesor”. Pero hay que aclarar que si nominamos a unos como buenos el resto no son malos sino que tienen otras características especiales cuyas tipologías no son del gusto de la mayoría.

Las características son las siguientes:

- Los que enseñan a pensar por sí solos a los niños.
- Los innovadores.
- Los autónomos
- Buenas relaciones con sus compañeros, con el equipo directivo, con la comunidad
- Los que dirigen el trabajo en equipo.
- Los que ponen entusiasmo al trabajo.
- Los que se identifican con el mundo de los menores.
- Los que hacen bien las cosas.
- Los que tienen sentido del humor.

- Los docentes que respetan a sus alumnos.
- Los que muestran madurez emocional para soportar un sinnúmero de interacciones.
- Los que corrigen las conductas inadecuadas.
- Los que tienen actitud de paciencia.
- Los responsables y trabajadores.
- Los agenciosos y planificadores.
- Los puntuales u minuciosos.
- Los respetuosos con niños, padres y comunidad.

1.3.5 Profesionalización de la enseñanza.

Al terminarse el funcionamiento de los colegios normales que existían en el país allá por el año 1966 terminó también la carrera de profesionalización inicial de la docencia porque desde los 16 años ya el estudiante aspirante a docente se enfrentaba ya los niños en las aulas dando clases (practicantes) entonces se sabía si le gustaba o no la profesión que se apostaba a sustentar desde sus inicios. Esta práctica proponía en el estudiante una fuerza espiritual para vencer las dificultades que la profesión trae, en ese preciso instante se sabe si le va o no a gustar la carrera del magisterio de la enseñanza y era mucho más complicado cuando se practicaba en planteles educativos del área rural, con niños descalzos, sin desayuno, con aulas inapropiadas, sin mobiliario, triste, muy triste para nuestro ámbito de la profesión y peor aun cuando se evidenció que ha habido un inframundo de la enseñanza cuando vislumbramos las escuelas unitarias en el área muy rural, inaccesible en vehículo sino sólo a caballo en donde un niño vive a largas horas lejos del plantel que es una estructura de caña de guadua de techo de zinc con unas tablas a modo de bancas y escritorio sin lo necesario siquiera la iniciar la enseñanza allí se valora la civilización y se enmarca recién en la vida del magisterio, cuando se ha pisado fondo cuando se tiene que comprar de su peculio lo necesario para enseñar medianamente.

Para hablar de profesionalización de enseñanza tenemos que hablar primero de historia y mejor aun cuando se escribe la propia con experiencia, cuando nada es válido y se enfrenta a las vicisitudes y haría una comparación con los médicos cuando los internos van a los hospitales aprenden de la mano de un profesional experimentado porque está de por medio la vida de los pacientes y ellos saben que están practicando para luego ya solos aplicar lo aprendido; eso mismo se da con la enseñanza y conjuntamente con otros docentes descubriendo por sí mismos como es que funcionan las leyes del aprendizaje.

Si le preguntamos a un docente que ¿Qué título ostenta usted? Responderá erguido –soy licenciado, doctor, magister, ingeniero, pero bajará la cabeza cuando se le diga ¿en que trabaja?

El maestro tiene que hacerse sólo no hay un acompañamiento en la difícil tarea de educar dice Fernández (2003) que hay hábitos no profesionales entre los docentes, aquello que no se debe hacer como docente, lo criticable como aquello de servirse del magisterio para hacer política, valerse para buscar réditos económicos, de faltar y perjudicar a la niñez, de entrar al aula y fingir cuidar los niños etc.

Podemos fijarnos que la profesión que más se resiste a los cambios es la de los docentes esto lo dicen numerosos autores de todas las latitudes, pero no es menos cierto que se está tomando en consideración a manera de buen hábito eso de profesionalizarse de una necesidad de capacitación permanente con mayor o menor éxito pero con mucha decisión para procurar institucionalizar el perfeccionamiento técnico – pedagógico que es en suma un conocimiento inicial germinante de la explicación-comprensión del fenómeno en estudio podríamos citar para estos casos una auto- desarrollo profesional, es decir que mentalmente el docente debería situarse dentro de los cánones de la profesión y sólo procurar superarse.

Sociológicamente hablando podremos mencionar que ocupamos el último peldaño en las funciones del estado y es que los políticos respetan la constitución pero lo que les duele reconocer es que la EDUCACIÓN SI ES UNA INVERSIÓN y que actualmente mencionaremos que cuando se habla de la última versión de celular, lo último en tecnología para la medicina, veterinaria, alimentación, pero en educación no hay lo último en investigación siempre hay rezago.

Luego de mucho dilucidar he llegado a la conclusión de ni siquiera las nuevas leyes educativas ni los parches para cerrar brechas valen frente a la decisión social del docente cuando Fernández(2003) menciona “el derecho a no cambiar termina justo allí donde comienza el derecho de mis alumnos” este mensaje nos permite lanzarnos a la formación educativa personal desde todos los ángulos que creamos convenientes y convincentes se dice que cinco son los ángulos de tratamiento para mejorar, para profesionalizar la enseñanza a manera de pentágono porque ellas se apoyan unas a otras en una sinergia para lograr lo que se compromete:

- a. INVESTIGACIÓN ELAULA
- b. PERFECCIONAMIENTO DOCENTE
- c. INNOVACIÓN EDUCATIVA
- d. PROFESIONALIZACIÓN DEL DOCENTE
- e. DOCUMENTACIÓN E INFORMACION.

1.3.6 La capacitación en niveles formativos.

Los primeros niveles formativos son esenciales en los aspirantes a docentes, siempre que sean autoridades y tutores que ayuden realmente para que los docentes preparados se inserten correctamente en el mundo laboral con conocimientos, destrezas, habilidades desarrolladas lógicamente antes de iniciar su fase profesional.

CEPAL (2001) señala que de una investigación realizada en Chile con la razón de conocer en sus trabajadores el nivel de capacitación descubren 2 situaciones importantes : la primera que los trabajadores chilenos(minería y banca) están más capacitados que los docentes, y que los trabajadores cuando fueron estudiantes algunos no desarrollaron destrezas básicas como la matemática que repercute en la función laboral, actualmente más se capacitan en computación e inglés y se han descuidado espacios muy importantes como “CAPACIDAD DE TRABAJO EN GRUPO, DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL, DISCIPLINA,COMPRENSIÓN MATEMÁTICA,PENSAMIENTO LÓGICO” entre otros, entonces la calidad de la formación escolar que recibieron cuando niños y la cantidad de años que hayan adquirido estudios es un factor decisivo en cada individuo como ser humano primeramente y luego como trabajador ya que todo proceso formativo se apoya en la escuela que es el punto de referencia de toda acción de esta naturaleza.

Entonces siempre los resultados se apuntan a que los docentes deben desarrollar capacitación o autocapacitación antes de ser docentes o en el inicio de la docencia para que los estudiantes que son sus pupilos tengan debidamente desarrolladas las capacidades de destrezas básicas por eso el tema fundamental de la calidad de la educación en las escuelas públicas y ese es el espíritu de nueva ley de educación, primero de desprender equidad para que todos los habitantes tengan las mismas oportunidades y que se exija a los docentes a brindar una educación de calidad, es la propuesta de mejoramiento más efectivo.

Labarca (1979) “Hay una asociación entre obrero sin calificar y educación primaria, obrero calificado y educación secundaria y técnica o técnico y educación técnica superior”

No olvidar que el docente debe tener suficiencia en informática

1.4 Análisis de la tarea educativa

1.4.1 La función del gestor educativo.

Toda nuestra exposición empezamos siempre con historia señalando que de todas maneras se encuentra que los gestores educativos o directivos institucionales no son los mismos que de hace 20 años atrás pues los cambios agigantados que ha sufrido la sociedad ha provocado nuevos modelos de gestión que orientan y lideran el logro de metas y objetivos con un direccionamiento estratégico, un clima organizacional , un manejo adecuado de los conflictos, desde procesos de concertación evaluación y mejoramiento incesante.

Un gestor debe saber según Correa, Correa, Álvarez (2002) que dirigir administrar o conducir un grupo humano es organizar es saber cimentar confianza en sus tutelados sobre estructuras muy claras, se asegura de rodearse de personal calificado y dispuesto al trabajo definiendo perfiles y roles para que los logros sean de todos, controla procesos, realiza los seguimientos de planes y estrategias para retomar acciones mal elaboradas.

Con la nueva ley de educación se exige un servicio de calidad en la educación esto viene tomado de la mano del gestor educativo que de manera inmediata marca la diferencia entre lo pasado y el presente con un direccionamiento de futuro, incidiendo en el desarrollo local, provincial y nacional , haciendo partícipes a toda la comunidad educativa.

El gestor educativo se desenvuelve en el plantel educativo dentro de tres esferas de acción: gestión estratégica, gestión del entorno político y gestión operativa.

a. GESTIÓN ESTRATÉGICA

Es la facultad que posee el gestor educativo para mirar el horizonte y perspectiva institucional volver a retomar su norte gracias a una replanificación, unos procesos, unos planes y unas acciones para dirigir el plantel en cuanto a cualquier acción.

b. GESTIÓN DEL ENTORNO POLÍTICO.

Tiene que ver como el gestor afianza y define los contextos argumentos y contenidos internos y externos con su uso inteligente, la persuasión, convencimiento y el uso legítimo

del poder que le han concedido para que todos sean partícipes de la gestión, consensos, autorización, apoyo e incidencia en el liderazgo y estrategias del plantel también buscar aliados estratégicos que apoyen la marcha de la institución lo que consolida, empodera y fortalece a la comunidad educativa.

c. GESTIÓN OPERATIVA

Procura que el gestor educativo logre que la organización educativa actúe como tal en la consecución de los objetivos educativos y asuma los resultados alcanzados con su actuación.

El gestor educativo desde la dimensión que las autoridades superiores a él le han dado la importancia que debe y que según ello las actividades formales que con liderazgo asume son:

- ❖ Dirige la institución a la consecución de la misión, visión, objetivos, políticas y principios.
- ❖ Realiza alianzas estratégicas
- ❖ Establece sistemas de comunicación con todos los integrantes del sistema educativo
- ❖ Organiza los recursos y el talento humano.
- ❖ Propicia ambientes adecuados para el trabajo.
- ❖ Promueve el trabajo en equipo.
- ❖ Motiva y estimula los logros individuales y colectivos.
- ❖ Retroalimenta el desarrollo de procesos.

Las funciones del gestor educativo constituyen las cuatro áreas del convivir institucional: directriz, académica- pedagógica, administrativa- financiera, convivencia y comunidad.

El gestor educativo lidera el cambio en la institución, motiva a los grupos de trabajo, en otras palabras tanto individual como colectivamente los integrantes están en acuerdo para resolver los problemas que atañen a la institución con la toma de decisiones.

Las características de un buen gestor educativo podemos enumerar así:

- Transferir confianza y familiaridad de lo que se hace pedagógicamente dentro del aula.
- Presta atención personal a cada miembro de la comunidad educativa.

- Favorece nuevas orientaciones y visiones para los problemas de siempre.
- Aumenta el optimismo, tranquilidad y confianza en el trabajo.
- Usa el sentido del humor para indicar los errores (tolerancia Psicológica)

Como líder transformacional destaca las siguientes características:

- Liderazgo compartido, colaborativo y participativo.
- El trabajo en equipo es una estrategia, diplomacia y habilidad, responsabilidad y compromiso.
- Comprometerse a dar ejemplo de trabajo duro con honestidad en sus actuaciones.

1.4.2 La función del docente.

A diferencia de lo que ocurría hace muchos años hoy el docente lo que primero tiene que tener es conocimientos profundos de informática de esa forma lo primero que hace es buscar trabajo en cualquier centro educativo disponible , pues casi todos anuncian a través del internet, pero lleguemos a la función del docente que es lo que nos interesa , no obstante y a diferencia de lo que ocurría antes hoy hay cambios vertiginosos en la sociedad actual porque se hace necesario que el docente no sólo tenga la competencia de enseñar Márquez (2000) que manifiesta que el sólo enseñar no le hace que sea maestro de “aprender a aprender “de manera emancipada independiente autónoma, para que éste sea capaz de autoeducarse que no espere que alguien lo haga en una aula sino que sólo viendo observando o escuchando logre sacar conclusiones aumentar el acervo cultural y lo que es más las competencias docentes.

Estas múltiples competencias procedimentales se refiere a:

- Iniciativa
- Creatividad
- Uso de herramientas tic
- Estrategias de resolución de problemas
- Trabajo en equipo

Todo esto le ayudará a crear un conocimiento preciso que le permita afrontar con superioridad las vicisitudes del trabajo exitoso y un procesamiento activo e interdisciplinario. Los estudiantes podrán así mismo de manera exitosa desempeñarse activamente en este

mundo global y cambiante, lograrán construir su propio conocimiento no se limitarán a hacer una recepción de conocimientos como antes sin valor y memorizados que más tarde no le servirán sino para un momento y que luego de haber pasado un tiempo ya no se halla en el intelecto, según estudios se sabe que la generación actual en el futuro va a tener un fenómeno que va a ser la sordera prematura lo mismo que no tendrán facilidad de palabra porque ella se está desapareciendo porque todo ya viene hecho entonces el docente tiene que luchar contra esos males que le trae a la humanidad con el apareamiento de la tecnología avanzada.

También hemos percibido que cada vez los individuos son cada vez más diversos en todos los sentidos para ello el docente debe estar preparado para contar con múltiples recursos para superar el aislamiento educativo que es la comunicación a través del ciberespacio siendo organizados y distribuyendo el tiempo, manteniendo una actitud investigadora en el aula, compartiendo recursos (web docentes- estudiantes) observando y deliberando, reflexionando sobre su propia acción didáctica y buscando escalonadamente y gradualmente superar la crisis del trabajo investigación -acción propuesto por muchos autores.

Al docente más le podemos ver como un mediador que es la recomendación de la pedagogía del trabajo en el aula, la mediación es entre los conocimientos y los estudiantes, ya no es el docente el protagonista, ya no es el que habla más, ni el que se aloca con la materia y contenidos; organiza el trabajo de investigación para finalmente hacer una conciliación socializadora que tenga los conocimientos claros, hasta entonces el estudiante ya tiene clara su conceptualización; Tébar(2003) hace referencia a las características del maestro de la siguiente manera:

- ❖ Da oportunidades a todos los estudiantes
- ❖ Es un experto en planificar los contenidos
- ❖ Regula los aprendizajes y hace que se constituyan aprendizajes significativos transferibles
- ❖ Instaura metas, metacognición
- ❖ Logra autonomía en el aprendizaje siendo mediador de los conocimientos con sus habilidades adquiridas en la investigación –acción
- ❖ Evalúa y estimula los progresos o mejoras en el aprendizaje.
- ❖ Promueve la perseverancia, hábitos de estudio
- ❖ Impulsa la curiosidad intelectual, la originalidad el pensamiento convergente.

- ❖ Fortalece el sentimiento de autoestima, autoimagen y fomenta el interés por alcanzar las metas
- ❖ Impulsa el trabajo colaborativo
- ❖ Guía y enseña que hacer, cómo hacer, y por qué en las encrucijadas del aprendizaje
- ❖ Comparte las experiencias del aprendizaje
- ❖ Coadyuva a la discusión reflexiva
- ❖ Atiende a las diferencias individuales
- ❖ Enseña cómo superar la impulsividad

Con todo este marco asertivo del docente las funciones del docente Márquez (2000) son las que a continuación se describen:

- a) **DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.**- en el que se desea conocer las particularidades de cada estudiante como también lo colectivo.
- b) **PREPARAR LAS CLASES.**- es el currículum para planificar, organizar y gestionar situaciones mediadas en el que se realicen actividades individuales y grupales, crear la planificación con datos informativos, objetivos, contenidos, actividades, recursos y evaluación con múltiples niveles de logros.
- c) Orientar a los estudiantes a un aprendizaje autónomo e independiente y se motiva a conocer su utilidad. Ofrecer actividades que conlleven alcanzar los objetivos.
- d) **BUSCAR Y PREPARAR MATERIALES PARA LOS ALUMNOS.**- son los materiales didácticos que hay que priorizar empezando por los de fácil adquisición en la naturaleza y principalmente acorde con los conocimientos previos, un análisis crítico de los mensajes mass-media. La eficacia didáctica dependerá de ese escogitamiento y su acertada aplicación.
- e) **MOTIVAR AL ALUMNADO.**-motivar a los estudiantes acerca de los contenidos y las utilidades que obtendrán.
- f) **INCENTIVAR AL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES.**
- g) **ESTABLECER UN BUEN CLIMA RELACIONAL Y AFECTIVO** entre los estudiantes que conduzca a generar confianza y seguridad.
- h) **DOCENCIA CENTRADA EN LA DIVERSIDAD ESTUDIANTIL.**- actualmente no podemos pedir uniformidad del conocimiento previo entre los estudiantes porque unos han llegado al plantel con más información que otros de acuerdo al acceso a los medios y a la contextualización, también se debe mantener la disciplina y

orden en la clase ocupando para ello diversas alternativas motivadoras, éstas deben estar consensuadas.

- i) FOMENTAR EL APRENDIZAJE DE CONTENIDOS BÁSICOS y luego ellos se les facilitará el autoaprendizaje, vigilar que el aprendizaje significativo.
- j) SOLUCIONAR DUDAS Y GUIAR EL PROCESO DE APRENDIZAJE, promoviendo la colaboración y el trabajo en grupo, si es posible asesorar el uso del tic.
- k) OFRECER TUTORÍAS Y EJEMPLOS.-ofrecer seguimiento de los aprendizajes, seleccionar las actividades, usar el tic, comunicarse desde casa para guiar el aprendizaje.
- l) ACTUAR COMO EJEMPLO en la forma y manera de hacer las cosas, dar ejemplo de organización, puntualidad en la entrega y en el uso de los recursos tecnológicos.
- m) INVESTIGAR EN EL AULA CON LOS ESTUDIANTES.-colaborar con los estudiantes en la realización de los trabajos y estar predispuesto a la investigación e innovación, promover valoraciones de resultados obtenidos.
- n) MANTENER CONTACTOS CON OTROS DOCENTES hacer un trabajo de pareja para cruzar ideas que conlleven al mejoramiento continuo.
- o) APRENDIZAJE Y AUTOAPRENDIZAJE a partir de los errores, saber desaprender.

1.4.3 La función del entorno familiar.

El niño cuando nace el único entorno que va reconociendo es a su mamá más tarde a todos los integrantes de la familia y en especial el mundo que le rodea de manera especial sus manos, pies , son los instrumentos con los que alcanza a descubrir el universo de cosas que nos rodean, más tarde y hasta que cumpla 5 años el lenguaje alcanza a descubrir hasta 7000 palabras dicen los psicólogos y con ello y con todos las experiencia que tiene el niño desde su entorno familiar le arrancan del entorno familiar y como arrancarle por segunda vez del cordón umbilical sale de su casa y va por primera vez a un plantel educativo que es el jardín de infantes en donde recibirá educación juntándose para el caso con muchos niños los que tendrán diversas experiencias como armas para empezar la educación por ello es que recomiendan muchos psicólogos que el contacto con otros niños debe ser mucho antes para que no les pase lo que a algunos seres humanos pequeños cuando por primera vez llegan al plantel lloran amargamente porque mamá se tiene que ir y él se quedará “sólo con su soledad “ como dice la canción pero esta infelicidad más tarde se convierte en alegría

porque encuentra muchísimos amigos de toda clase y condición social y empieza su vía crucis del aprendizaje no sé si es placentero para unos pero para muchos la escuela viene a constituirse el lugar en donde viene a sufrir muchas desventajas con otros que si alcanzan y favorecen los aprendizajes porque sus padres si fueron de ayuda cuando estuvo en el entorno familiar , entonces podemos mencionar que **EL HOGAR ES LA PRIMERA ESCUELA** y depende de los padres para inventar en su residencia por más pobre que sea debe convertir en la primera escuela del saber, de los contactos que tubo cuando en edades menores las consiguió de ello depende a la adaptación en la escuela inicial como ahora lo denomina la nueva ley de educación lo que dice Lacasa (2000) en su obra “ adquisición de patrones culturales” todo grupo social que se acerque al niño dejará en él perspectivas que con su capacidad mental irá asimilando para bien o para mal sus patrones que cada vez serán más complejos y a manera de recompensa y castigos irá adquiriendo los valores , habilidades y hábitos de conducta que es lo que la escuela inicial que antes con más amor se denominaba jardín de infantes .

LA ESCUELA Y EL COLEGIO Y SU INCIDENCIA EN EL BUEN VIVIR

En este estadio de la vida de un niño ya se fundamentan sus comportamientos como se les ofrece: oportunidades, valores y estímulos recursos y con ello el niño tendrá que elaborar sus propios y auténticos aprendizajes que se lo denomina “madurez “llegan más tarde a las instancias de lecto- escritura y la adquisición de los números, yes aquí en donde se establecen puentes entre hogar y escuela por eso la primeras palabras en escribir y que asocie lo que más ama es papá y mamá estas palabras marcan la vida anterior y ahora son muy familiares cuando con sus manos un papel y un lápiz ya dibuja sus primeras palabras y esa destreza es una alegría indescifrable para los padres que deben reforzar esos aprendizajes reconociendo lo que él aprendió en las aulas con las mismas palabras pero en otros lugares y ámbitos para que este sepa para que es útil como refleja Vygotski (1979) en sus obras “para que sepa la utilidad de lo que aprendió” “aprendizaje significativo”.

Entonces vemos claramente que el hogar si desprende puentes de unión entre escuela y hogar esos puentes tienen que ser vigorosos para que el aprendizaje sea constructivo en bien del niño y su crecimiento cualitativo como en el cuantitativo cuando se enfrenta a evaluaciones con sus maestros que dicho de paso éste es el que marcará su vida.

Se denomina buen vivir en la nueva ley de educación todo aprendizaje que le lleve al educando a insertarse en una sociedad que sea de principios y valores conformando en el

desde el cuidado de su cuerpo “sexualidad “ hasta de su propia alimentación y cuidando su alrededor que es el medio ambiente esto pues es positivo para la vida del estudiante para que las futuras generaciones puedan disfrutar todavía de lo que hasta hoy poseemos como medio ambiente porque de este medio ambiente comemos y subsistimos que es la “pacha mama”

1.4.4 La función del estudiante.

Al estudiante se lo mira desde el punto de vista de los pedagogos de todas las épocas según como lo han querido ver así podemos mencionar que según el CONDUCTISMO se conceptualiza como:

- ✓ Objeto del acto educativo
- ✓ Es el destinatario de todo el proceso instruccional diseñado por el docente
- ✓ En el ambiente instruccional expone una respuesta esperada y es reforzada y vigorizada esa conducta, ejercicio o hábito.
- ✓ Es importante que el aprendizaje este bajo conductas direccionadas a ser reforzadores positivos antes que negativos.

Según el COGNOSCITIVISMO se conceptúa al estudiante como:

- ✓ Ente y sujeto activo en la educación.
- ✓ Procesador de información y responsable de su aprendizaje
- ✓ Debe ir más allá de la información dada para construir su realidad
- ✓ Se considera al estudiante tener diversas maneras de entender, procesar y emplear la información al que le llama estilos cognitivos
- ✓ Para que el alumno pueda aprender significativamente debe trazar puentes entre el conocimiento y los esquemas previos, este sería el cimiento del nuevo aprendizaje

Según el HUMANISMO se le da las siguientes importancias al estudiante:

- ✓ El estudiante es un sujeto diferente de los demás totalmente
- ✓ Al final de cada proceso educativo el estudiante debe seguir siendo el mismo con sus propias potencialidades
- ✓ Es un individuo con necesidades personales de crecer
- ✓ Son capaces de su autodeterminación y solucionar problemas creativamente

- ✓ Es un sujeto que aprende y que tiene emociones, afecto y vivencias particulares
- ✓ El alumno debe tener condiciones motivantes para el aprendizaje
- ✓ Tener conciencia que tiene un problema relevante digno de ser resuelto
- ✓ Es necesario dar ayuda a los estudiantes para que se descubra sus conocimientos previos

Según el PSICOANÁLISIS se mira al estudiante como:

- ✓ Se deben oponer a la enseñanza autoritaria, violenta
- ✓ El estudiante tiene que participar en la planificación del proceso educativo
- ✓ No deben ser objetos sino sujetos del proceso
- ✓ Ser agentes activos dentro de la institución
- ✓ Que se devuelva a la escuela el sentido lúdico y la alegría en el que el estudiante es el eje del aprendizaje
- ✓ Estimular la creatividad, fantasías, dejados de lado por la discreción educativa

En cuanto a la GENÉTICA se le mira al estudiante como:

- ✓ El alumno es un ente activo del aprendizaje.
- ✓ Debe ejercer la invención para que pueda ser creativo.
- ✓ El docente debe evitar la respuesta correcta para que éste pueda indagar con investigación y darse cuenta del error.
- ✓ El alumno es considerado el constructor de su propio aprendizaje.
- ✓ La estimulación de la confianza en sus propias ideas.
- ✓ El error en el alumno es un factor motivante a salir de él.
- ✓ Toma de decisiones y aceptación de errores es tema sin discusión.
- ✓ El razonamiento concibe como un proceso mental.

1.4.5 Como enseñar y como aprender.

Educativamente tenemos que enfocarnos en un marco de iniciativas que propongan la educación básica, una educación que integre todo lo que un niño. Joven y adulto tenga como necesidades básicas de aprendizaje tanto dentro o fuera del aparato educativo, este puede darse en cualquier lugar, medio de comunicación, con los amigos, mediante un libro, en el hogar etc. Entonces viene una pregunta ¿qué deben aprender? Y esto deben contestar los docentes en el que se interprete de manera abierta hurgando en los conocimientos que

tienen en el currículo y hasta que pueden lograr aprendizajes seguros, los contenidos, forma y métodos de aprendizaje, en el que la forma es el contenido, método, técnica, estilo, modos de interacción que incide en cómo y cuánto se aprende como también la concepción del conocimiento, la enseñanza y el aprendizaje.

Entonces aquí viene otra interrogativa todo lo que hace a favor de los contenidos a veces no es suficiente porque en verdad haciendo cálculos lo que ha pasado es que se han aumentado aquí y allá temas en matemática y lengua y se han incrementado temas transversales pero lo que ni siquiera se ha tocado son: las ciencias naturales, las ciencias sociales, educación física, cultura estética, y más bien aparece en el campo de la enseñanza la computación como nuevo ámbito en la educación, los métodos también no han cambiado dando más énfasis a los materiales porque lo que se ve se recuerda, lo que se oye se olvida y lo que se practica se aprende.

Otro problema son los textos escolares que casi no se han renovado, son la misma cantidad de contenidos lo que se observa que se ha incluido en ellos es el desarrollo del pensamiento para que el estudiante se vuelva crítico, calculador, reflexivo y alcance a cubrir sus necesidades de planteamientos lógicos.

De aquí se desprende que en nuestro país como en otros del continente corroboran en el sentido de que la reforma curricular es una dosis de cambio, de modernización de actualización y a partir de aquí tenemos que el ministerio de educación entiende que mejorar la calidad de la educación significa prestar servicios más eficientes en educación y principalmente dar las mismas oportunidades de estudiar a todos los ecuatorianos.

Otra parte que me queda claro es que quizá las falencias de educación hallábanse en el autoritarismo hoy se tiene que trabajar en el sentido de la democracia, este ángulo del autoritarismo grabado es reemplazado por la participación y un último que es el verticalismo por el horizontalismo de la educación, tocándose los contenidos de manera subyacente o marginal.

Ante las propuestas del ¿qué hacer? Lo que hemos encontrado respuesta es que los contenidos tienen flexibilidad para lo que el docente tendrá que investigar para incrementar contenidos, con su crítica constructiva y lo que si vemos es el incremento de valores y actitudes sobre los contenidos y lo que si me agrada es que ahora hay preponderancia del

proceso sobre los resultados, también la vinculación teórica – práctica; estudio - trabajo y escuela – comunidad.

Delacote (1997) este autor señala muchos planteamientos válidos para lo que se refiere a la revoluciones del acto de aprender:

- La interactividad: que se relaciona a la vía internet, a las redes electrónicas y a la informática que tanto ha revolucionado que ha desarrollado un sin límite de los conocimientos humanos sin poner demarcación ni edad al hecho de aprender.
- La revolución cognitiva: son los avances en la investigación cognitiva y principalmente en la psicología cognitiva y el aporte que ha brindado a las prácticas educativas, que es el estudio del aprendizaje humano.
- La revolución de la gestión educativa: que la reflexión de la sociedad que se hace sobre el por qué y para que de la educación.

El primer lugar se avisa que impacta el hecho de la aparición en las prácticas de cómo aprender de las nuevas tecnologías Tics pero que a veces el mero hecho de ver el computador, las redes sociales, el internet no es un sinónimo de cambio o de modernidad en el aprendizaje, puede ser que el método no cambie por lo tanto de nada han servido estos medios de aprendizaje cognitivo, aunque ellos por sí solos ya representan aprendizaje.

En cuanto a la parte cognitiva, al enseñar no se debe esperar los resultados sino que se debe mirar el proceso y la noción de aprendizaje implica la forma como resolver problemas no sólo de índole matemática sino de cualquier tipología, recurre para esto a la pareja experto/novato que en buenas palabras significa que todo estudiante cuando trata cualquier tema es un NOVATO y conforme va adquiriendo el conocimiento este se transforma en EXPERTO entonces es importante que todo estudiante se transforme en un experto luego de que realiza la tarea de aprender.

Delacote (1970) este sería el proceso de aprender, depende mucho de cómo esté el esquema inicial antes de empezar el aprendizaje si el alumno no tiene condiciones previas o no posee CONOCIMIENTOS PREVIOS, el esquema inicial de partida, los conocimientos preexistentes, entonces se le hace un viacrucis el aprender el tema que se lo ha propuesto.

CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA

2.1 Contexto

El plantel en donde se realizó la investigación educativa se llama Colegio Nacional Técnico Agropecuario Cotogchoa tiene sus inicios allá en el año 1979 y funcionaba exactamente en el barrio que le dio su nombre pertenece a Sangolquí que corresponde al cantón Rumiñahui y que es parte de la provincia de Pichicha. En el barrio que le dio el nombre tuvo problemas por formar parte de otra institución que funcionaba en la mañana y por ese motivo tuvieron que pedir la reubicación y como no fue factible conseguir local propio ni lugar cercano a éste ahora está compartiendo las instalaciones en la escuela José Gabriel Navarro.

La señora directora como el señor rector del colegio se han puesto de acuerdo y en ese pacto han conseguido comprometer a los docentes y estudiantes en cuidar el plantel como si fuera su casa para no emanar distanciamientos y atrasos por culpa de terceros que deberían lograr más bien mejoras para conveniencia del estudiantado.

Superado este problema como es un colegio técnico agropecuario entonces tiene algunas aulas propias y otras son de carácter compartido adicionalmente un terreno para los experimentos o trabajos que demostrarían sus cualidades de ser agro-técnicos, tiene una cantidad de 380estudiantes en total, con una edad que fluctúa entre los 15 a 18 años en los años primero, segundo y tercero de bachillerato.

Tabla 1.3 tipo de institución

	f	%
Fiscal	19	100,00
Particular		0,00
Fiscomisional		0,00
Municipal		0,00
No contesta		0,00
		0,00
TOTAL	19	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa

Como podemos visualizar este colegio es de tipo Fiscal ya que todos sus docentes son pagados o sus roles económicos están a cargo del ministerio de Educación tanto aquellos que tienen nombramiento como los que se hallan con contratos, claro está que los que más ventajas económicas tiene son los que están amparados con un nombramiento.

Tabla 1.4 Tipo de bachillerato que ofrece:

TIPOS DE BACHILLERATO	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato en Ciencias		
Bachillerato Técnico	19	100%
Total	19	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa.

Son muy concluyentes las respuestas con respecto a qué tipo de bachillerato se refiere entonces concluyen que es Técnico Agropecuario es decir que a lo que se refiere es a hacer producir la tierra la “Pacha mama” como antiguamente lo llamaban nuestros antepasados en idioma quichua.

Tabla 1.4.1 Bachilleratos Técnicos Agropecuarios que ofrece:

BACHILLERATOS TÉCNICOS	Frecuencia	Porcentaje
Producción Agropecuaria	19	100%
Transformados y elaborados lácteos		
Transformados y elaborados cárnicos		
Conservería		
Total	19	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa.

En este caso también es muy incuestionable que la habilidad o destreza que se manifiesta con lo agropecuario es hacer producir la tierra y también en lo referente a la crianza de animales y que redondeando está en la “producción agropecuaria” se merece mencionar que es muy laudable y meritorio aplaudir a los estudiantes que optan por esta rama que a más de ser la más antigua del planeta también hay que decir que ya los jóvenes muy poco les interesa esta rama del estudio sino que por el contrario quiere o se inclinan por las ramas nuevas como computación, sistemas, máquetin, etc. pero ya la tierra está de lado para la juventud lo que hace más ponderable su actitud hacia esta rama. En una de las sabatinas el señor Presidente de la República hizo mención a este tópico y dijo “no quiero más contadores de papas sino más personas que siembren papas” en otras palabras dio realce a la rama de la agropecuaria para que los estudiantes se inyecten de sabiduría de como producir la tierra que nos vio nacer.

2.2 Participantes

En el colegio Nacional Técnico Agropecuario Cotogchoa cuentan con doce docentes varones y siete docentes del sexo femenino dando un total de diecinueve que representan al objeto de la investigación en tanto que ellos son la totalidad de los educadores del Bachillerato Técnico, así pues en un aula de docentes se expresa el saludo a nombre de la universidad, definiendo los motivos y objetivos de la investigación, las dudas fueron despejándose conforme se desarrollaba la aplicación de las encuestas de esta manera habrá confiabilidad en las respuestas, dichos instrumentos de investigación fueron aplicados a la totalidad de los maestros en tanto así dictaba la disposición de hacerlo y he aquí los resultados que hacen referencia a la metodología destinada:

Información general del investigado

Tabla 2.1 Identificación de Género

GÉNERO	f	%
Masculino	12	63,16
Femenino	7	36,84
TOTAL	19	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa

Se percibe que los docentes del colegio en total son diecinueve de los cuales doce son del sexo masculino y siete del sexo femenino lo que contribuye a manifestar que no existe equidad de género pero que no se puede remediar porque los nombramientos o contratos no se fijan en tal detalle que la constitución manifiesta para toda tarea organizativa debe haber un equilibrio entre los dos sexos para que haya justicia social en ese sentido.

Tabla 2.2 Estado civil

ESTADO CIVIL	f	%
Soltero	4	21,05
Casado	15	78,95
Viudo	0	0,00
Divorciado	0	0,00
TOTAL	19	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa

La mayoría de encuestados son casados (quince) y una minoría son solteros (cuatro) esto repercute muy sólidamente cuando razonamos sobre el tiempo que tienen para la formación y los solteros tienen más tiempo porque sus actividades son menores en tanto las tareas de hogar todavía aún no han llegado además que cuentan con dinero para solventar capacitaciones personales, mientras que los casados por tener más actividades que argumentan con el tiempo de la familia el espacio es menor, supremamente negado los sábados en donde se dedican a la familia y la formación docente lo dejan para la semana en que se ajustan sus horarios para estudiar en universidades o por el contrario en el mismo horario toman capacitaciones a distancia.

Tabla 2.3 Edad

EDAD	f	%
ENTRE 20 Y 30	4	21,05
ENTRE 30 Y 50	8	42,11
MAYOR DE 50	3	15,79
NO CONTESTA	4	21,05
TOTAL	19	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa

Entre la primera y la segunda opción se suman doce personas lo que quiere decir que la mayoría se encuentran en la edad más productiva manifestada por dotes de trabajo y desempeño más eficiente en el área de la labor docente por lo que en el rendimiento del trabajo los docentes se hallan muy motivados para el ejercicio del cargo y práctica de las labores sea más efectiva.

Tabla 2.4 Cargo que desempeña

Cargo que desempeña	f	%
Docente	14	73,68
Técnico Docente	5	26,32
Docente con funciones administrativas	0	0,00
TOTAL	19	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa

La información se clarifica cuando la mayoría manifiesta que se encargan de la docencia es decir de la enseñanza a los estudiantes sin más conocimientos que pedagógicamente frente a las sapiencias de carácter teórico y práctico pero en lo que se relaciona a las áreas

fundamentales como son legua y literatura, estudios sociales, ciencias naturales y matemática pero de que si estamos seguros es que la realidad hay pocos técnicos docentes que son muy necesarios e importantes desde todos los puntos de vista del área de la especialización que se relacionan con la Agropecuaria es decir con la crianza de animales como con la veterinaria, lo mismo ocurre con la agricultura es decir con el manejo del suelo y el cuidado de plantas para que los frutos sean efectivos, estas características demandan mayor estudio y eficiencia en la enseñanza práctica de la materia motivo de la especialización y que son de importancia por lo exclusivo de la especialidad.

Tabla 2.5 Tipo de relación laboral

Tipo de relación laboral	f	%
Contratación indefinida	7	36,84
Nombramiento	10	52,63
Contratación Ocasional	2	10,53
Reemplazo	0	0,00
TOTAL	19	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa

La mayoría son por nombramiento del ministerio de educación lo preocupante está en que los contratos ya son por algunos años y la ley prohíbe este tipo de trabajo lo que nos hace pensar que en algún momento esos contratos se convertirán en nombramientos para bien de la institución y de los estudiantes lo que ayuda de manera precisa a que el docente se sienta seguro y protegido por las leyes del trabajador como también la seguridad de alcanzar el referido nombramiento por intermedio de la meritocracia que es el “concurso de merecimientos y oposición” para lo que deberían estar prestos para presentar documentos que validen su estadía dentro del plantel. Si analizamos con mayor detenimiento vemos que mitad por mitad tanto contratos como nombramientos son la respuesta al análisis de lo que queremos expresar , dilucidando en esta materia corroboramos que es necesario que el Ministerio de educación piense siempre en mantener los planteles con el sistema de nombramientos esto justifica que el docente piense más formalmente en trabajar denodadamente en el plantel sin razonar que en algún momento tendrá que abandonarlo porque a otra persona le den el nombramiento sin siquiera haber laborado en forma altruista en el plantel.

Tabla 2.6 Tiempo de dedicación

Tiempo de dedicación	f	%
Tiempo completo	19	100,00
Medio tiempo	0	0,00
Por horas	0	0,00
TOTAL	19	100,00
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa		

Todos los docentes son a tiempo completo lo que produce más responsabilidad y compromiso en el desenvolvimiento de todo el cúmulo de actividades a desempeñar dentro del plantel como fuera de él, también de esta manera los señores docentes tiene el encargo de velar por asegurar un rendimiento óptimo dentro del plantel porque deberían lograr una formación que colabore con los estudiantes y real educación que es la de lograr salir del plantel como piden los objetivos de la especialización es decir estudiantes hombres y mujeres con una destreza en el manejo tanto de los animales de crianza como con la siembra de plantas que darán frutos muy eficientes y a lo mejor de exportación.

Tabla 2.9 Años de servicio que tiene el docente

Años de servicio	f	%
De 1 a 10	7	36,84
De 11 a 20	9	47,37
Más de 20	3	15,79
TOTAL	19	100,00
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa		

Dicho de otra manera se justifica la cantidad de estudiantes con el número de docentes que tiene el plantel y con su especialidad conforme reza el rango distintivo (agropecuario), si las condiciones se dan de esta manera entonces existe además de coherencia también espíritu de trabajo productivo e incentivo para los estudiantes, porque de ello depende el número de estudiantes como también el amor de los estudiantes por la especialidad. Se entiende sobremanera que la función de ser agropecuario tiene una connotación muy antigua “el trabajo en la tierra” y ello hace que no haya docentes que sustenten estas materias sino que se forman por la experiencia, estudian otras materias a fines pero se entiende que los docentes tienen experiencia en la enseñanza como para dar mucho en este colegio

Tabla 3.1 Nivel más alto de formación académica

Nivel más alto de formación académica	f	%
Bachillerato	3	15,79
Nivel técnico o tecnológico superior	2	10,53
Lic., Ing., Econ., Arq., etc. (3er nivel)	13	68,42
Especialista (4º nivel)	0	0,00
Maestría (4º nivel)	1	5,26
PhD (4º nivel)	0	0,00
TOTAL	19	100,00
Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa		

Luego dilucidar lo que expresan los encuestados con las respuestas a esta pregunta, los que se anotan en el tecnológico superior tienen formación de docentes (10.53%) sumados a los 68.42 % se concluye que el nivel de estudios y formación inicial es muy alto el porcentaje de estudios en cuanto a formación profesional que han logrado los docentes en el nivel que estamos mencionando, pero también no hay que esconder que a los docentes que son bachilleres (tres) que tienen sólo la experiencia como docentes se les debe mantener en el puesto de trabajo y que lamentablemente ellos tienen que empezar un proceso de formación intensivo porque en la actualidad no podemos improvisar en educación hay que ser eficientes y lo que es más formar en todos los ámbitos a las nuevas generaciones.

Analizando se observa que nadie tiene especialización de cuarto nivel y un maestro se ha preparado técnicamente en maestría lo que significa que deben preocuparse por mejorar su calidad educativa de formación profesional es decir inmiscuirse en una universidad que le de facilidades para endeudarse mensualmente en una maestría o por el contrario procurar conseguir una beca que promueva su formación y perfeccionamiento. Sin perder de vista la formación en PHD es muy desconsolador por la ausencia de profesionales especializados como para decir que sus docentes son de elevado nivel educativo para que sea garantía de educación lo que se hace en el plantel, por la que se debe preocupar, monitorear, motivar, para que los docentes apunten su mirada a lo más alto del nivel de formación.

2.3 Recursos

2.3.1 Talento humano.

Se encontró un grupo humano de docentes muy por encima de lo que se pensaba con mucha competencia para el trabajo, esto se comprobó muy claramente cuando cada uno resolvió las encuestas, unos demoraron muy por debajo del tiempo que se estipuló de media hora por actor, claro está que se leyó con sapiencia y se evidenció la destreza de resolución

en tanto cuanto dominaban los conocimientos docentes de las preguntas en cuestión, no hubo dificultades cuando se realizó la codificación lo que manifiesta una acertada resolución cuando estaba el material en manos de los investigados.

Administrativo		Docentes	Técnico - docentes
Rectorado y Vicerrectorado	Inspección y Secretaría	14	5

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa.

2.3.2 Recursos materiales.

Los materiales ocupados para esta investigación en detalle son los siguientes: hojas de las copias para realizar la investigación que en realidad no son en gran cantidad debido a que no son muchos los docentes encuestados. También cámara fotográfica, materiales de oficina como lápices, portafolios, carpetas, esferográficos, además copiadora, computadora, tinta, impresora.

2.3.3 Recursos institucionales.

Los recursos que la institución educativa objeto de la investigación tiene son conquistas que a través del tiempo han logrado las autoridades, los docentes y principalmente los padres de familia porque si bien es cierto comparten con la escuela de educación general básica Gabriel Navarro que tiene sus propias instalaciones por lo que el colegio tuvo que construir sus propias infraestructura y su conformación es la siguiente: aulas, patios y canchas, aula de recursos tecnológicos, departamento de consejería estudiantil, aula de docentes, aula de recursos didácticos secretaria, inspección, vicerrectorado, rectorado.

Oficina de Rectorado	Oficina de Vicerrectorado	Oficina de Inspección	Oficina de Secretaría	Aula de docentes	Aula de recursos didácticos	Aula de recursos tecnológicos	Aulas para estudiantes	Patios y canchas	DECE
1	1	1	1	1	1	1	12	2	1

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa.

2.3.4 Recursos económicos.

Los recursos económicos son mínimos pues el colegio nacional técnico Agropecuario Cotogchoa no está lejano a la institución en donde trabajo por lo que no se consideró gastos fuertes en transporte ni tampoco erogación de dinero para sacar las copias requeridas, en

cuanto al tiempo debo considerar que en el trabajo digno el tiempo no cuenta en la realización de esta investigación.

No.	Descripción	Cantidad	Costo Unitario US\$	Costo Total US\$
1	Copias	60	0.05	3.00
2	Transporte (No. De recorridos)	10	1.00	10.00
3	Esferográficos (Cajas)	1	2.50	2.50
4	Carpetas	12	1.15	13.80
5	Computadora (Uso/horas)	25	0.80	20.00
6	Anillado	8	1.00	8.00
7	Fotos	10	2.00	20.00
TOTAL				77.30

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa.

2.4 Diseño y métodos de investigación

2.4.1 Diseño de la investigación.

Esta investigación está diseñada para todo el país, los resultados que se hallarán serán fidedignos en tanto cuanto cada estudiante de la maestría de gerencia y liderazgo educacional están poniendo todo su esfuerzo para que técnicamente tener resultados con impacto en la realidad nacional con los docentes de bachillerato.

El tipo de investigación es INVESTIGACIÓN- ACCCIÓN tiene una característica muy acertada porque eso es lo que debe hacer un estudiante luego de investigar tomar acción con los resultados obtenidos siendo objeto y sujeto del estudio además que generan conocimiento y producen cambios ese efecto cognoscitivo cuando sale a la luz los conocimientos es que el objetivo de la investigación se logró porque sus resultados son medibles. La investigación - acción es resolver los problemas y mejorar la práctica es una forma de desarrollo en la gestión, invita a los docentes a tener una postura investigadora frente a su trabajo, es una forma de estudio autocriticándose el mismo docente pero siempre que sea para mejorar.

CARACTERÍSTICAS DE LA INVESTIGACIÓN.

TRASECCIONAL/TRANSVERSAL.- porque los datos se acopian en un solo momento, es decir al término de la aplicación de las encuestas ya se tiene un cúmulo de información dentro de cada pregunta, que al ser tabuladas estas por sí solas expresan recomendaciones para enmendar y poner direccionamiento con los docentes principalmente que no tienen o hace falta capacitación o formación.

EXPLORATORIO.-específicamente se explora inicialmente mediante la encuesta para un conocimiento introductorio se indaga en las primeras preguntas y después conociendo los pormenores en el resto del instrumento se obtienen datos selectos que ayudan con la investigación.

DESCRIPTIVO.- que luego de aplicado el cuestionario con los datos se realizará una explicación si se quiere detallando específicamente y hasta categorizando la información que arroja toda la encuesta aplicada a los docentes del plantel mencionado.

Estas tres características de la investigación han ido manejando el reconocimiento, desarrollo y exploración de todos los datos que arrojan las respuestas de las encuestas realizadas a los docentes del plantel en estudio.

También se ha utilizado el enfoque cuantitativo cuando los datos numéricos han sido tabulados y presentados en estadísticas distribuidas en tres partes: primero en el conocimiento de los datos personales, luego en la formación inicial y actual de cada docente y finalmente en la comprensión de los conocimientos técnicos que tiene cada maestro en el desempeño dentro del aula con los estudiantes; del mismo modo tiene un orden cualitativo que se ha utilizado en el conocimiento interpretación y explicación los criterios de los investigados en cada pregunta explicitada en la consulta y propuesta hechas a los docentes de bachillerato que concomitantemente han coadyuvado en la reflexión de aspectos positivos o negativos con respecto a la formación o deficiencias del mismo.

2.4.2 Métodos de investigación.

MÉTODOS TEÓRICOS.

El **método hermenéutico** facilita la investigación realizada puesto que significa interpretar y es lo primero que estamos haciendo al término de la estadística realizada, decifrar el fenómeno de la utilización o no utilización de la formación de docentes es explícitamente lo

que se está interpretando con justa causa la evidencia encontrada con las encuestas realizadas.

Utilizamos el **método estadístico** porque se valió de esta para que luego de recolectados los datos necesariamente se tuvo que construir, organizar e instaurarlas tablas estadísticas.

Se ocupó también el **método analítico** debido a que se distinguió los elementos del fenómeno estudiado en este caso la formación de los docentes y es fácil ver como todos ellos se relacionan y complementan de acuerdo a la magnitud del acontecimiento, este fenómeno a lo mejor se conocía pero como nadie demandaba la importancia dentro de la idea exacta determinativa dentro de los conocimientos de un docente de bachillerato, se traslució cuando se hizo el análisis y discusión de resultados utilizando para ello las tablas estadísticas.

El **método sintético** estará presente en la investigación porque a partir de los hechos aislados que son los docentes del plantel se encontrará como un resumen, síntesis o compendio de lo que acontece en el plantel en cuanto a la formación docente ya generalizada ya sea positiva o negativa la respuesta observada mediante la encuesta, se evidenció cuando se realizó las conclusiones y recomendaciones.

2.5 Técnicas e instrumentos de investigación

2.5.1 Técnicas de investigación.

La encuesta es la más aplicada en investigación social que es lo que trae interesados en este trabajo con una adaptación al objeto que se aplica y al fin que se persigue.

Para la realización de la investigación con el tema propuesto encontramos con mucho agrado que se escogió como técnica la encuesta que cumple con lo que se necesita para poder vislumbrar lo que la encuesta va arrojar luego de aplicada la misma .

Cada pregunta del cuestionario no pierde de vista lo que se desea conocer de los investigados para que arroje respuestas que se puedan tabular y también corroboren las propuestas o ideas que se desea sostener en la búsqueda sistemática de la información, son fáciles y observables con gran variedad de características unas objetivas y otras subjetivas.

La elaboración de la encuesta vemos que está técnicamente diseñada para conseguir las respuestas deseadas y que sean medibles y asegura la comprobación de las consultas realizadas a través del cuestionario.

La encuesta es la más aplicada en investigación social que es lo que trae interesados en este trabajo con una adaptación al objeto que se aplica y al fin que se persigue.

Para la realización de la investigación con el tema propuesto encontramos con mucho agrado que se escogió como técnica la encuesta que cumple con lo que se necesita para poder vislumbrar lo que la encuesta va arrojar luego de aplicada la misma .

Cada pregunta del cuestionario no pierde de vista lo que se desea conocer de los investigados para que arroje respuestas que se puedan tabular y también corroboren las propuestas o ideas que se desea sostener en la búsqueda sistemática de la información, son fáciles y observables con gran variedad de características unas objetivas y otras subjetivas.

La elaboración de la encuesta vemos que está técnicamente diseñada para conseguir las respuestas deseadas y que sean medibles y asegura la comprobación de las consultas realizadas a través del cuestionario.

2.5.2 Instrumentos de investigación.

Las características de una hoja de una encuesta son:

- Captar el interés del encuestado desde la introducción
- Deben ser preguntas sencillas con secuencia lógica
- Las preguntas cerradas no dan la amplitud necesaria en la contestación
- Las preguntas abiertas dan amplitud de contestación y las cerradas no
- Las preguntas de doble respuesta mejor divídale en dos y las oscuras evítelas
- Deben ser preguntas cortas

De este corolario de características podemos amenizar reduciendo a ventajas y desventajas Gil (2011)

VENTAJAS:

- a. Es una técnica que se puede ocupar en cualquier tipo de población
- b. La estadística se puede tratar con la informática

DESVENTAJA:

1. En temas complejos no se puede lograr profundidad.

Existen otros procedimientos para recolectar información según menciona Rojas R (2006) como: observación ordinaria, entrevista dirigida, cédula de entrevista, entrevista dialógica, historia de vida y un sociodrama pero que lo más usual en términos de investigación es un cuestionario de entrevista pero que debe ser estudiado con detenimiento.

2.6 Procedimiento

Para realizar la investigación en primer lugar se tuvo que escoger el colegio para realizar la investigación por lo que primeramente se decidió por el colegio Técnico Jacinto Jijón pero al enviar a la Universidad se conoció que ya estaba ocupado por algún compañero de maestría, por lo que amablemente fui hasta el colegio Nacional Técnico Agropecuario Cotogchoa cuyo rector supo acoger este pedido de investigación, cuenta con 19 docentes 12 hombres y 7 mujeres a las que les comprometí en la realización de la investigación ,se remitió el documento a la universidad y fue aceptada , a continuación se imprimió las encuestas , se codificaron conforme se halla la numeración clasificada de acuerdo al maestrante y el día 18 de Diciembre se procedió a aplicar la encuesta siempre procurando que los resultados sean óptimos.

A partir de ese día se regresó para que el señor rector relate la historia del plantel, que por cierto cuando un colegio con años de experiencia y una gran cantidad de estudiantes no puede ser que no tenga local propio y mucho más criticable cuando ellos necesitan tener mucho terreno para cultivar debido a las prácticas de la especialización.

Finalmente se requirió de mucho esfuerzo para consultar, leer, organizar , volver a leer y escribir , considerando que la hora más productiva para este caso es en la madrugada cuando todo está quieto y en silencio, así se logró concluir con todo lo que corresponde al marco teórico, análisis de las necesidades de formación , el análisis de la persona, Análisis

de la tarea educativa, la metodología, los resultados de las tablas estadísticas, las referencias bibliográficas , los anexos y al final se realizó la introducción, que sirve para darle la importancia requeridas la investigación.

Con la seguridad de que el presente trabajo será del agrado y calificación de los docentes que revisen porque se ha tomado en consideración que es un tema actual, el docente estudió y se olvidó de que necesita investigar, formarse, para eso ahora hay tanto libro de pedagogía en el internet, al alcance de nuestras manos.

CAPÍTULO 3: DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS
TABLAS ESTADÍSTICAS

3.1 Diagnóstico de las necesidades formativas de los docentes del colegio nacional técnico agropecuario Cotogchoa

Se especula un diagnóstico a simple vista que como todos los colegios fiscales funcionan a veces sin considerar el servicio que presta a la sociedad entonces se hace plausible cavilar que como es del estado todo funciona sin los parámetros de eficiencia y calidad requeridos pero en este caso vemos que luego de tabuladas las encuestas que se realizó a los docentes encontramos resultados positivos, trabajo muy voluntario y eficaz procurando que la carga docente del plantel no sólo tenga asistencia al plantel sino que ella alcance lo que deseamos que es tener una formación actualizada aunque no muy renovada, que tenga desde sus bases una formación desde la ley y reglamentos de educación que se encuentre bien cimentada que pueda el maestro fluir como un pez conocedor de los parámetros hasta donde puede excederse con sus requerimientos y desde donde son los derechos del estudiante y hasta donde llega la función del docente tanto dentro del aula como fuera de ella. Desde que empieza la hora de asistencia y en que ocupar el tiempo saludablemente para que la estancia en el plantel sea fructífera y no se convierta en una carga negativa o mal ocupado el tiempo antes del inicio de la jornada correspondiente.

3.2 Análisis y discusión de los resultados

En cuanto a los datos informativos de las tablas descritas se registra que el colegio que se escogió y fue aprobado por los directivos de la tesis es el Colegio Nacional Técnico Agropecuario Cotogchoa ubicado en la Ciudad de Sangolquí, perteneciente al cantón Rumiñahui de la provincia de Pichincha, ubicado en un barrio denominado Cashapamba, es una institución educativa de carácter fiscal y que ofrece el bachillerato Técnico Agropecuario es decir que su característica especial es estar en contacto con el elemento tierra su función específica está en la agricultura que representa para la constitución un acápite que señala la “seguridad alimentaria” del pueblo ecuatoriano Título seis, Capítulo tercero “ soberanía alimentaria” Constitución de la República (2009)

Tabla 3.2 Su titulación en pregrado, tiene relación con:

2.1 Ambito Educativo 3.2.2 Otras profesione	f	%
Licenciado en Educación	12	63,16
Doctor en educación	0	0,00
Psicólogo educativo	1	5,26
Psicopedagogo	0	0,00
Ingeniero	3	15,79
Tecnólogo Informático	1	5,26
Gestión Educativa	1	5,26
Ninguno	1	5,26
TOTAL	19	100,00
<i>Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa</i>		

Analizando la tabla de titulación se observa doce docentes con título de tercer nivel (licenciados **63.16%**) esta noticia es muy satisfactoria porque sabemos que el nivel de estudio de los docentes de bachillerato es lo mínimo deseable para que se garantice la educación de enseñanza media, un tecnólogo en computación (**5.26%**) muy necesario para que los estudiantes aprendan los usos de los medios informáticos (le hace falta mayor formación universitaria para trabajar con adolescentes y enseñar en bachillerato), tres ingenieros (**5.79%**) para enseñar las materias técnicas pero es ineludible que se especialicen en pedagogía para garantizar que haya un lazo de unión entre el docente , el contenido y las prácticas, para que se hagan entender en la rama o materia específica que sustenten estos maestros.

En el Diario El Comercio (2011) en el mes de septiembre se publica un tema con el siguiente título “ la formación de docentes en Ecuador con falencias” y hace un análisis principalmente del bachillerato señalando que las facultades de ciencias y letras de las universidades del país son las encargadas de formar a los docentes y que existen tres semestres adicionales para los docentes que salen de los Institutos Superiores, según el rector de la Universidad Andina Simón Bolívar esta función es de baja categoría en la formación de docentes, que fue corroborada con las evaluaciones obligatorias del 2008 (fallida) y 2009 en donde sólo hubo dos docentes sobresalientes en la costa de 2570 docentes y en la sierra cincuenta y tres de catorce mil docentes, esto demuestra que falta formación docente en el magisterio en tratándose de los docentes que laboran en los planteles que ofertan bachillerato.

Podemos vislumbrar de manera general que los colegios que ofertan bachillerato en el país tienen esta carencia en el sentido de que o está mal la formación inicial de los docentes de

bachillerato o en su lugar ya no importa el seguir capacitándose desde esta área del trabajo docente puesto que ya saben qué hacer con los estudiantes sin innovar, descubrir, transformar o introducir cada vez nuevas formas de enseñar procurando que del plantel salgan mejores profesionales.

Tabla 3.3 SI POSEE TITULACIÓN DE CUARTO NIVEL (POSTGRADO)

	Frecuencia	Porcentaje
Ámbito Educativo	1	5.26
Otros ámbitos		
No contesta		
Total	1	5.26

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa.

Esta pregunta descubre la falta de profesionales graduados y con especialidad (**5.26%**) que no posee el plantel porque de los diecinueve docentes sólo uno tiene postgrado, en un plantel en donde los estudiantes necesitan guías para realizar investigaciones se necesita de profesionales preparados y formados para estos menesteres. Para afianzar este caso resumo el tema “egresados tendrán varias opciones para conseguir su título profesional” (16/11/2013) el titular de la **SENESCYT** señala que algunos de los problemas para no realizar las tesis de grado son la falta de “herramientas de investigación a más del acompañamiento, pero que en los planteles que ofertan bachillerato ¿cómo puede un docente con título de tercer nivel enseñar a desarrollar una tesis a un estudiante? Pues para ello debería el profesor tener siquiera un título magister, esto nos proporciona la idea de que en el colegio que se realiza la investigación tenemos un solo graduado de magister, como puede entenderse que un bachiller como docente pueda ayudar a un estudiante a realizar la tesis de grado de un colegio con especialización en agropecuaria, entonces de aquí el interés por la formación profesional y esta situación precaria perjudica directamente la calidad de la educación como también la calidad de profesionales que salen de esta institución que evidencia el bachillerato en la especialización de agropecuaria.

TABLA 3.4 LE RESULTA ATRACTIVO SEGUIR UN PROGRAMA DE FORMACIÓN PARA OBTENER LA TITULACIÓN DE CUARTO NIVEL

FORMACIÓN CUARTO NIVEL	Frecuencia	Porcentaje
SI	14	73.68
NO	5	26.32
Total	19	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa.

Esta pregunta siembra y engendra inquietud entre los encuestados porque la mayoría contesta que **si (73.68%)** por lo tanto vemos que si hay la predisposición por estudiar y formarse en este sentido quizá los medios económicos son insatisfactorios para seguir con la formación que antes no lo hicieron pero lo fundamental es que el deseo hay por ingresar a una universidad para tratar de inmiscuirse en un maestría. Es estimablemente loable que todos piensen en mejorar su condición porque de hacerlo estarían proponiendo lo que la ley de educación dice “que el estudiante sea beneficiario de una educación de calidad” y es concomitante con los fines de la educación pues tendríamos bachilleres de calidad que oferten plazas de trabajo y sean ejes de desarrollo en el lugar en que desarrollen actividades productivas. Actualmente en el internet se ofrece muchas alternativas para estudiar posgrados unas más atractivas que otras la mayoría son internacionales que muchas de las ocasiones no tienen convenios con el Ecuador y por lo tanto no tienen validez por ello es importante primero informarse bien. Lo que si estamos seguros es que se tiene que poner como proyecto personal en seguir un posgrado. Es muy criticable que el **26.32%** que corresponde a 5 docentes no desee continuar sus estudios que le permitan alcanzar un título de cuarto nivel.

Dentro de nuestro país se debe imponer una serie de nuevas carreras de formación universitaria para docentes y lo que es más especialidades técnicas como dice Fabara (2004) y que sólo hay dos universidades en el país que ofertan este tipo de especialidades y que surten efecto ya que los docentes se matriculan en ellas (U. Central y UTPL) pero es importante que las universidades promuevan el crecimiento profesional enlistando en el menú de posibilidades aquellos requerimientos profesionales que las instituciones educativas y la sociedad pretende y requiere para el buen funcionamiento de las carreras o especialidades de los planteles como el de la investigación.

TABLA 3.4.1 ¿En qué le gustaría formarse?

FORMACIÓN CUARTO NIVEL EN	Frecuencia	Porcentaje
MAESTRÍA	14	93.3
PHD	1	6.7
Total	15	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa.

La frecuencia tal como está planteada promueve un incentivo a la investigación realizada porque los docentes que desean formarse voluntariamente la mayoría desean materializar su actitud en maestrías (**93.3%**) que tienen que ver con el carácter educativo o con la especialización por ejemplo un docente desea Producción animal, y los demás quieren áreas del orden pedagógico y educativo en general para estar acorde a la docencia. En cuanto a este tema Fabara (2004) en su libro “SITUACIÓN DE LA FORMACIÓN DOCENTE INICIAL Y EN SERVICIO EN COLOMBIA, ECUADOR Y VENEZUELA” en la parte correspondiente a Ecuador manifiesta que hay dos universidades que prestan ayuda en la formación de docentes y es la Universidad Central del Ecuador y la Universidad Técnica Particular de Loja y en virtud de la autonomía universitaria no hay una concepción filosófica ni una orientación doctrinaria en cuanto a formación docente de calidad, esto ahonda la problemática que estamos tratando porque creíamos saber que estudiar un posgrado en una Universidad servía para la formación docente pero faltan lineamientos que colaboren con lo que realmente es la formación docente que ayude y acompañe al docente en su tarea de realizar algo más técnico e investigativo que propenda a sacar estudiantes o bachilleres de calidad. Por una investigación más profunda sobre la formación docente vemos que el ISPED (Institutos Pedagógicos) ya casi no tiene estudiantes y que de las sesenta Universidades reconocidas por la CENESCYT cuarenta y seis tienen escuelas o facultades de educación o pedagogía y los programas de pre y postgrados suman setecientos pero que es muy inaccesible llegar a esa información a pesar de ello las ofertas son tradicionales por lo que hay que las Universidades deben diversificar o crear nuevas carreras que se comprometan con la tarea del docente y principalmente aquellas que se desarrollan dentro del aula.

- **4 CURSOS DE CAPACITACIÓN**

TABLA 4.3 ¿Para usted es importante seguir capacitándose en temas educativos?

	Frecuencia	Porcentaje
Si	19	100
No	0	
No contesta	0	
Total	19	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa.

Se considera una gran satisfacción para la investigación que el **100%** manifieste la necesidad de formación con un contundente si entonces lo más óptimo sería que cada docente canalice su deseo por mejorar y florecería aplicando con las becas del gobierno o en su lugar a la propuesta de financiar la formación porque lo importante es que haya el deseo por alcanzar mejorar el estatus anterior. Se ambicionaría que se mantenga esa virtud del querer obtener la formación para en algún momento de la vida magisteril los docentes alcancen tal aspiración. Fabara (2004) señala que es muy importante la formación docente principalmente en el bachillerato y en su investigación que se deben considerar nuevas corrientes que signifiquen un desarrollo en las opciones educativas a veces incluso específicas o de especialidades como es el caso de la educación Intercultural bilingüe y por ello es la creación de la nueva Universidad "YACHAY" lo único nuevo que han creado las universidades es la especialización de "medio ambiente"

La importancia que tiene la formación profesional del docente en el bachillerato es para tener un enfoque práctico de las dificultades y situaciones difíciles que se producen en el diario trabajo y que hay poco interés por parte de los directivos y universidades por crear múltiples especialidades que ayuden a resolver estos problemas ya sean pedagógicos, didácticos e incluso de actitud.

TABLA 4.4 ¿Cómo le gustaría recibir la capacitación?

	Frecuencia	Porcentaje
Presencial	6	31.57
Semipresencial	6	31.57
A distancia	4	21.07
Virtual-Internet	3	15.79
Presencial y Semipresencial		
Semipresencial y Distancia		
Distancia y Virtual		
Total	19	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa.

Si es que ya existe esa pretensión y apetencia por formarse en una universidad lo más saludable mentalmente es aquella de escoger la manera cómo lograrlo y vemos que no hay nada más concreto que preferir por la asistencia presencial(**31.57%**) y semipresencial (**31.57%**) que son las más opcionadas en el sentido amplio de la palabra porque en verdad cuando se estudia a distancia y no hay quien ayude con las ideas lo más importante es tener a quien preguntar, indagar y sin lugar a dudas que la tercera opción(**21.07%**) es aquella en la que hay que esforzarse sólo para lograr el cometido que es autoeducarse promoviendo autoanálisis, valorando procedimientos, mediante la lectura extrayendo las ideas de los libros como fuentes del saber, entonces las opciones están en los textos y en el criterio que se tiene luego de leer el tema de estudio.

La forma que decida estudiar es una opción lo más importante es que lo bien que hacen a los estudiantes porque un docente con formación actualizada sólo ayuda a que mejore la calidad de la educación.

TABLA 4.4.1 ¿Si prefiere cursos presenciales o semipresenciales en que horarios le gustaría capacitarse?

	Frecuencia	Porcentaje
De lunes a viernes	7	37
Fines de semana	12	63
No contesta	0	0
Total	19	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa.

Evidenciable es que el horario de los docentes que quieren capacitarse escogen los fines de semana (**63%**) porque no hay tiempo ahora que se trabaja ocho horas diarias casi es imposible disponer del día para capacitación por este motivo es que prefieren sacrificar el fin de semana para ser productivos en el trabajo docente y es el compromiso y responsabilidad con la juventud

TABLA 4.5 ¿En qué temáticas le gustaría capacitarse?

	Frecuencia	Porcentaje
Pedagogía	7	16.0
Teorías del aprendizaje	1	2.2
Valores y Educación	2	4.5
Gerencia/Gestión educativa	4	9.0
Psicopedagogía	3	7.0
Métodos y recursos didácticos	2	4.5
Diseño y recursos didácticos	5	11.0
Evaluación del aprendizaje	2	4.5
Políticas educativas para la administración	2	4.5
Temas relacionados con las materias a su cargo	4	9.0
Formación en temas de mi especialidad	3	7.0
Nuevas tecnologías aplicadas a la educación	6	14.0
Diseño, seguimiento y evaluación de proyectos	3	7.0
TOTAL	44	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa.

Los docentes son muy explícitos en la temática de las preferencias para capacitarse en primer lugar esta **Pedagogía (16%)** se comprende la preferencia porque están trabajando con seres humanos y lo más explícito es que tiene que enseñar con técnicas apropiadas para el logro de los objetivos de cada clase y luego mirar los objetivos de cada bloque de aprendizaje. En segundo lugar están las nuevas **tecnologías aplicadas a la educación (14.00%)** para apoyados en la modernidad que es la internet entonces juntarse a la aldea global y aprender todo lo necesario para estar a la par con los mejores países del mundo convirtiendo a los estudiantes en partícipes de los avances tecnológicos y dueños de un aprendizaje eficiente

Fabara (2004) señala que la oferta educativa en este sentido es muy tradicionalista y que se debería diversificar las tendencias como enumeran en esta pregunta de la encuesta en donde se nota la sensibilidad en la creación de nuevas carreras que promuevan el acompañamiento en la tarea del docente de bachillerato y si hablamos de los ciclos doctorales PHD también sigue siendo tradicional por lo que se debe tomar conciencia de los cambios que ha sufrido la educación para bien de la productividad y el rumbo que quiere tomar el Ecuador con el cambio de matriz productiva que promueve el vicepresidente del gobierno actual.

Sería muy loable que las Universidades promuevan especialidades que salgan de los problemas producidos dentro del aula para que los docentes procuren solucionar con la

práctica, que no sean eminentemente teóricas, en un resumen que hayan especialidades innovadoras, producción bibliográfica muy rica en textos al alcance de los docentes como también un banco sistematizado de experiencias para tomar de ellas lo más escogido y aplicar en las aulas, esto será sin lugar a dudas una opción de donde se nutra la docencia de la actual investigación que es el bachillerato cumpliéndose con la formación tal anhelada.

TABLA 4.6 y ¿Cuáles son los obstáculos que se presentan para que usted no se capacite?

	Frecuencia	Porcentaje
Altos costos de los cursos o capacitaciones	6	27.2
Falta de información	1	4.5
Falta de apoyo por parte de las autoridades de la institución	1	4.5
Falta de temas acordes con su preferencia	2	9.0
No es de su interés la capacitación profesional	0	0.0
Falta de tiempo	12	54.5
TOTAL	22	100,0
	Frecuencia	Porcentaje

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa.

El otro extremo de la capacitación es mirar los motivos por lo que se halla comodismo en el adiestramiento e instrucción para la enseñanza y en primer lugar está la falta de tiempo con un porcentaje del **54.5 %** que nos expresa con determinación cuánto representa en tiempo que se pierde quedándose dentro del plantel luego de las seis horas pedagógicas en muchas ocasiones sin ni siquiera hacer nada, sino esperando que pase el tiempo para salir del Centro educativo luego de cumplir las ocho horas. Otro motivo poderoso está siempre en lo económico (**27.2%**) como no puede afectar tal disposición porque lo que mueve al mundo está siempre en lo monetario que en los hogares tanta falta hace al momento de educar y criar y dar manutención a los hijos.

Siempre hay maneras de lograr una encomienda en el caso específico de los docentes existen becas del CENESCYT, financiamiento IECE sólo hay que decidirse y le facilitarán, lo loable está en pensar no sólo en nosotros, sino en los demás a quienes se da el servicio educativo.

TABLA 4.7 y ¿Cuáles considera usted son los motivos por los que se imparten cursos/capacitaciones?

	Frecuencia	Porcentaje
Aparición de nuevas tecnologías	11	47.8
Falta de cualificación profesional.	1	4.0
Requerimientos personales	8	34.7
Necesidades de capacitación continua y permanente	3	13.0
Actualización de leyes y reglamentos.	0	0.0
TOTAL	23	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa.

Los cursos y capacitaciones nacen de las necesidades o de los problemas y dificultades que mediante encuestas los docentes encuentran en su diario trabajo, estas las transforman en temas didácticos o pedagógicos como por ejemplo “couching educativo “ hacen para expresar al docente como un líder del aula como el entrenador como el que prepara a los estudiantes para el encuentro con la verdad que no es el campo de juego sino las evaluaciones luego de cada clase o al final de cada bloque educativo, en el campo laboral entre otros. En este sentido se ha encontrado la aparición de las nuevas tecnologías **(47.8%)** como el número uno, es una verdad porque de esto se deriva muchísima trama en la enseñanza, en la preferencia de los estudiantes que aprender de mejor manera frente a un computador, entonces la capacitación se debe enrumbar hacia esa especificación.

TABLA 4.8 ¿Cuáles son los motivos por los que usted asiste a cursos/capacitaciones?

	f	%
La relación del curso con la actividad docente	12	46.1
El prestigio del ponente	1	3.8
Obligatoriedad de asistencia	1	3.8
Favorece mi ascenso profesional	2	7.6
La facilidad de horarios	1	3.8
Lugar donde se realiza el evento	1	3.8
Me gusta capacitarme	8	30.7
TOTAL	26	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa.

Dos cosas son importantes cuando se pregunta los motivos para capacitarse la primera y más poderosa (**46.1%**) que la relación del curso sea a fin con la actividad docente y la segunda (**30.7%**) que es la necesidad de capacitación el gusto infinito por acercarse a la capacitación para ser eficiente en el trato pedagógico con el estudiante.

Lo sustancial es instruirse, los beneficios que se alcanzan es lo más práctico y acertado por parte del docente.

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

	f	%
Aspectos teóricos	1	5.2
Aspectos técnicos/prácticos	10	52.6
Ambos	8	42.1
No contesta	0	
TOTAL	19	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa.

En toda capacitación se hace importante que el capacitador la haga desde los dos puntos de vista experiencial para la vida del docente: **la una es el aspecto práctico/ técnico (52.6%) y la otra la unión de lo teórico con lo práctico (42.1%**. Quizá es lo más apropiado de un curso o el estudio de una materia siempre que ella sea apegada a lograr una práctica para que se cumpla lo que todo docente desea que se apegue a la realidad en la que vive el docente enfrentándose día a día con sus estudiantes en diversos campos de lo cotidiano.

ANALISIS DE LA FORMACIÓN

LA ORGANIZACIÓN Y LA FORMACIÓN

TABLA 5.1 La institución en la que labora, ha propiciado cursos en los últimos dos años:

	f	%
Si	15	78.95
No	4	21.05
Total	19	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa

Las autoridades del colegio son muy ágiles (**78.95%**) en el sentido de patrocinar cursos de formación que promuevan la categorización del docente que va a trabajar en el área de bachillerato que coadyuva a que el estudiante que salga del bachillerato tenga un perfil preponderante y destacado que se refleje cuando ingrese a las universidades.

Quizá se considera de mucho valor hacer un curso de formación en un año lectivo pero estudiando detenidamente se ve que esa idea no es tan meritoria debido a que se necesita mucho más de parte de la comisión de formación profesional ya sea trayendo al interior del plantel a personas especializadas para que dicten cursos de formación profesional o autopreparándose en este ámbito para salir de la mendicidad pedagógica quizá ocupando un término bastante duro para señalar la falta de preparación o formación profesional y docente.

TABLA 5.2 En la actualidad, conoce usted si las autoridades de la institución en la que labora, están ofreciendo o elaborando proyectos /cursos/seminarios de capacitación.

	f	%
Si	9	47.36
No	10	52.64
Total	19	100.00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa

Para no contradecir lo anterior hay una confrontación de ideas entre los docentes unos a favor de la elaboración de proyectos de capacitación por parte de las autoridades y otros con la incertidumbre de que no se proyecta nada por ello que hay nueve a favor (**47.36%**) y diez en contra (**52.64%**) pero lo más importante de esta conjetura es que las autoridades si están trabajando en sentido positivo. Una sugerencia propositiva sería que el plantel nombre una comisión de formación pedagógica permanente con una planificación y un poa que dure un año en el que se vea trabajo mancomunado de la comunidad educativa como de personajes tanto del ministerio de educación como de entidades de investigación educativa que vengan al plantel a elevar la autoestima en cuanto a formación pedagógica.

TABLA 5.2.1 Los cursos se realizan en función de:

	f	%
Áreas de conocimiento	5	23.8
Necesidades de actualización curricular	2	9.8
Leyes y reglamentos	3	14.2
Asignaturas que usted imparte	4	19.0
Reforma curricular	0	0.00
Planificación y programación curricular	4	19.0
No contesta	3	14.2
TOTAL	21	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa.

En la investigación y análisis de la pregunta se constata con acierto cuando señalan con juicio que son las áreas del conocimiento **(23.8%)** las que tienen mayor interés y que se inclinan por especializarse por lo que ya conocen que son las asignaturas que imparten **(19%)**

Esto tienen mucha certeza y valor porque lo que propenden es a lograr madurez en lo que representa la herramienta de trabajo quizá se proyectan a ser inmediatamente unos planificadores de su rama que es la enseñanza a jóvenes del área que corresponde al bachillerato, de forma categórica deben ser las áreas de especialización y en forma general Didáctica, Pedagogía, recursos didácticos, microplanificación, criterios sobre evaluación educativa, proyectos de aula, técnicas de aprendizaje colaborativo, todos estos temas colaboran en la organización profesional del docente para que propenda a mejorar en la calidad del aprendizaje.

TABLA 5.3 Los directivos de su institución fomentan la participación del profesorado en cursos que promueven su formación permanente.

	f	%
Siempre	6	31.5
Casi siempre	3	16.0
A veces	7	36.8
Rara vez	2	10.5
Nunca	1	5.2
TOTAL	19	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa.

Todo directivo procura que el interés a donde apunta la educación y principalmente en lo que respecta a los docentes es a la formación permanente del maestro para que se enfrente cada día a situaciones que conozca cómo manejarlas con sapiencia y directamente a enfrentar los problemas tanto de aprendizaje como de los estudiantes como tales propendiendo en forma trascendente a optimizar lo que se aprende con la formación o capacitación dentro del ámbito profesional. Pero lo que más prima (**36.8%**) según la investigación es ese a veces lo que manifiesta con claridad que es muy complicado para el directivo del plantel planificar una intervención decidida a la capacitación o autocapacitación de todo el sistema por dónde camina la propia enseñanza del plantel es prioritaria desde todo punto de vista porque de manera teórica y práctica todos los autores apuntan a la formación permanente de los docentes del plantel. Se debe insistir a que se conforme dentro del plantel una comisión de capacitación que sea ella quien de manera continua y permanente este promoviendo la formación profesional como símil a un niño que no comprendió la destreza en el aula es decir un acompañamiento al docente.

LA TAREA EDUCATIVA

Tabla 2.6 Las materias que imparte, tienen relación con su formación profesional

Materia que imparte en relación con formación	f	%
si	17	89,47
no	2	10.53
total	19	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa

El **89%** formulan la idea correcta que la formación es importante para impartir la materia lo que significa que cada vez que imprimen fuerza para formarse siempre lo hacen desde el punto de vista de la materia que imparten.

Todo lo anterior se corrobora en este punto porque lo que imparte el docente tiene que estar en relación directa con lo que realmente plasma en el devenir de los días en el trabajo, toda la enseñanza aprendizaje debe señalar un derrotero que se incline a los fundamentos de la especialización que es la agropecuaria, tanto en el manejo y destreza de la crianza de animales como también lo que representa el cultivo de plantas en el suelo ya sea de carácter libre en las cementeras como aquellas que necesitan mayor cuidado para la exportación, es decir que los estudiantes dirijan su mirada hacia la profesionalización de su

aprendizaje para se conviertan en creadores de puestos de trabajo y no sean quienes van a engrosar las filas del desempleo, todo lo anteriormente mencionado debe estar encadenado a la pedagogía , didáctica, planificación microcurricular, elaboración de materiales y recursos como también dentro de las leyes educativas.

Tabla 2.7 Años de bachillerato en los que imparte las asignatura

Años de bachillerato	f	%
1º	2	10,53
2º	2	10,53
3º	3	15,79
Los tres cursos (1º, 2º, 3º)	12	63,16
TOTAL	19	100,00

: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa

El **63.16%** señala que laboran a tiempo completo y lo hacen con los tres cursos de bachillerato lo que determina que están inmiscuidos en la especialización de agropecuaria lo que determina una opción más para que se preparen, se capaciten, se envuelvan de formación pensando siempre en los estudiantes que en su mayoría ya no van a la universidad sino por el contrario se inmiscuyen en el trabajo y la producción por lo que es ineludible que todos los docentes tengan como disciplina la formación permanente y continua para que el único beneficiario sea el estudiante.

La función que desempeñan los docentes se podría pensar que es multifacética es decir que lo que haga falta en el plantel en relación a las materias se remedian entre ellos, por decir algo si se necesita un docente de educación física y si no lo hay, alguien está siempre dispuesto a ofrecerse para fundamentar esa materia.

Tabla 2.8 Años de servicio que tiene el docente

Años de servicio	f	%
De 1 a 10	7	36,84
De 11 a 20	9	47,37
Más de 20	3	15,79
TOTAL	19	100,00

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa

Dicho de otra manera se justifica la cantidad de estudiantes con el número de docentes que tiene el plantel y con su especialidad conforme reza el rango distintivo que es con el carácter agropecuario, si las condiciones se dan de esta manera entonces existe además de coherencia también espíritu de trabajo productivo e incentivo para los estudiantes, porque de ello depende el número de estudiantes como también el amor de los estudiantes por la especialidad. Se entiende sobremanera que la función de ser agropecuario tiene una connotación muy antigua “el trabajo en la tierra “y ello hace que no haya docentes que sustenten estas materias sino que se hacen en el camino. Estudian otras materias a fines pero que en el caso del colegio referido se deduce que los docentes tienen experiencia en la docencia como para dar mucho en este colegio **(47.37%)**, dicho de otra manera hay un refrán que con autoridad señala:“Lo que en los libros no está la vida te enseñará” pero eso no cuenta para los docentes de bachillerato porque el maestro debe estar suficientemente capacitado para el área mencionada , si los docentes en mención ya tienen entre 11 a 20 años de servicio en el plantel estamos muy seguros que ya deben estar con títulos de cuarto nivel entendiéndose que para guiar a estudiantes jóvenes que van a servir no sólo a sus coterráneos sino a lo mejor a liderar empresas que coadyuven a la producción nacional y por ende a la patria es por eso que para que los estudiantes beneficiarios sepan cómo liderar los planes y proyectos que planifiquen y pongan en ejecución y que no pierdan en sus propósitos deben haber docentes preparados técnicamente.

6. 1En las siguientes preguntas marque con una x el casillero correspondiente, señale en el recuadro del 1 al 5en donde 1 es la mayor calificación y 5 la máxima

La organización y la formación

La organización y la formación	1	2	3	4	5	NO CONTESTA	TOTAL
Describe las funciones y cualidades del tutor			3	10	6		19
Conoce técnicas básicas para la investigación en el aula	1	1	2	8	7		19
Conoce diferentes técnicas de enseñanza individualizada y grupal		2	1	12	4		19

Conoce las posibilidades didácticas de la informática como ayuda a la tarea docente			4	11	4		19
Desarrolla estrategias para la motivación de los alumnos			2	4	1 3		19
Conoce aspectos relacionados con la psicología del estudiante		2	6	8	3		19
Plantea, ejecuta y hace el seguimiento de proyectos educativos (autoridades, docentes, estudiantes).		3	3	8	5		19
Conoce la incidencia de la interacción profesor- alumno en la comunicación didáctica		2	2	14	1		19
Mi formación en TIC me permite manejar herramientas tecnológicas y acceder a información oportuna para orientar a mis estudiantes.		2	4	7	6		19

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa

En la última parte de la investigación (6) se puede precisar con claridad lo que pretende la investigación y es una inclinación por los conocimientos totalmente profesionales. Con una inspección a los números de cada pregunta propendemos a conocer cuánto proponen los docentes investigados así: primero se nota que en todas las indagaciones se inclinan por dejar en alto su preocupación por el conocimiento de su matriz como profesional de la educación en este caso se percibe y se advierte que para trabajar en el ámbito educativo los conocimientos reflejan una ilustración en este sentido porque la motivación, la interacción profesor- alumno, la enseñanza individualizada y grupal, las cualidades del tutor, las posibilidades didácticas de la informática, representan una gran fortaleza en los conocimientos del docente porque practica de sobremanera la actitud a manejar a los estudiantes por el rumbo de los objetivos de la educación. **Las herramientas tecnológicas, los proyectos educativos, la psicología del estudiante, las técnicas para la investigación en el aula propenden a percibir una menor incidencia pero son importantes los conocimientos** lo que sólo deben hacer los directivos es aprovechar este rubro de conocimientos y afianzar con mayor formación aprovechando estos someros conocimientos de lo ya expresado anteriormente, se puede explotar los conocimientos de cada docente y proyectar a afianzar mejor lo aprendido mediante cursos de

perfeccionamiento docente que coadyuven a garantizar una definitiva profesionalización del maestro de bachillerato.

LA PERSONA EN EL CONTEXTO FORMATIVO

La persona en el contexto formativo	1	2	3	4	5	No contesta	Total
Percibe con facilidad problemas de los estudiantes			8	6	5		19
La formación académica que recibí es la adecuada para trabajar con estudiantes		1	6	6	6		19
Planifico, ejecuto y doy seguimiento a proyectos		1	6	8	4		19
Mi expresión oral y escrita, es la adecuada para que los estudiantes comprendan la asignatura			1	10	8		19
Cuando se presentan problemas de los estudiantes me es fácil comprenderlos y ayudarlos en la solución		1	1	11	6		19
Mi planificación siempre toma en cuenta las experiencias y conocimientos anteriores de mis estudiantes			2	7	10		19
El proceso evaluativo que llevo a cabo, incluye la evaluación diagnóstica, formativa y sumativa			2	6	11		19
Como docente evalúo las destrezas con criterio de desempeño propuestas en mis asignaturas		1	3	6	9		19
Identifico a estudiantes con necesidades educativas especiales (altas capacidades, discapacitados: auditiva, visual, sordo- ciego, intelectual, mental, físico- motora, trastornos de desarrollo).		3	1	9	6		19

Cuando tengo estudiantes con necesidades educativas especiales, mi planificación es realizada de acuerdo a los requerimientos de una educación especial e inclusiva.		2	7	7	3		19
Realiza La planificación macro y micro curricular...		3	1	9	6		19
Considera que los estudiantes son artífices de su propio aprendizaje.			5	7	7		19
Describe las principales funciones y tareas del profesor en el aula.		2	2	7	8		19
Elabora pruebas para la evaluación del aprendizaje de los alumnos.			2	4	1 3		19
Utiliza adecuadamente medios visuales como recurso didáctico.		1	1	9	8		19
Diseña programas de asignatura y el desarrollo de las unidades didácticas.			3	8	8		19
Aplica técnicas para la acción tutorial. (Entrevista, cuestionario).		1	3	8	7		19
Analiza la estructura organizativa institucional. (Departamentos, áreas, gestión administrativa).		2	6	7	4		19
Diseña planes de mejora de la propia práctica docente.			5	9	5		19
Diseña y aplica técnicas didácticas para la enseñanza práctica de laboratorio y talleres.		2	4	6	7		19
Diseña instrumentos para la autoevaluación de la práctica docente.	1	1	1	9	7		19
Utiliza adecuadamente la técnica expositiva.			4	7	8		19
Valora diferentes experiencias sobre la didáctica de la propia asignatura.		2	2	9	6		19

Utiliza recursos del medio para que los estudiantes alcancen los objetivos de aprendizaje.			4	6	9		19
El uso de problemas reales por medio del razonamiento lógico son una constante en mi práctica docente.		2	2	7	8		19
Diseño estrategias que fortalecen la comunicación y el desarrollo del pensamiento crítico de mis estudiantes.		1	2	9	7		19
Planteo objetivos específicos de aprendizaje para cada planificación.		2	2	7	8		19
La formación profesional recibida, me permite orientar el aprendizaje de mis estudiantes.		2	1	10	6		19

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa.

Es muy gratificante cuando se observa detenidamente la fuente de inspiración que son los resultados de la investigación, esta determina con sobrada calidad que el docente tiene atributos de excelencia en los conocimientos educativos cuando conoce a sus estudiantes en el manejo y trato de la enseñanza como también en el desarrollo del pensamiento crítico de los alumnos, los recursos didácticos del medio en que se desenvuelve el mismo, los talleres y laboratorios son aplicadas con técnicas didácticas, ha aprendido a hacerse su propia autoevaluación, conoce los planes y programas de la asignatura, diseñan las evaluaciones del estudiante, conocen los tipos de evaluación pero merece muy clara una explicación de cómo lo están aplicando porque es muy perspicaz si lo utilizan o no, las destrezas con criterio de desempeño dicen que si evalúan pero también está en duda debido a que no hay un documento que pruebe su eficacia, la expresión oral y escrita es la más adecuada para llegar con el aprendizaje a los estudiantes, la utilización tanto de medios visuales como las tecnologías son aplicadas someramente pero no se ha evaluado su eficacia y más que nada ¿cómo lo están utilizando?.

La parte deficiente que se percibe es aquella que se refiere a si los docentes perciben con facilidad los problemas de los estudiantes, como básico es esta destreza de los docentes que en forma categórica deben dominarlo porque en los estudiantes del bachillerato son muy perceptibles dado que ya son casi adultos lo que permite una expresión más clara de

los problemas que aquejan a ellos, de igual manera se debe apreciar y observar como los docentes están o no preparados desde antes de trabajar en estos centros educativos para de manera objetiva conocer y trabajar sobre estos temas de formación inicial, todo depende del título con el que se están desempeñando.

Otro tema muy pero muy crucial es si los docentes saben planificar, desarrollar y evaluar proyectos dado que tanto la edad de los estudiantes como la especialización de los mismos promueve a que estos estén desempeñándose como tales, promoviendo lo que actualmente quieren los gobernantes con su nueva petición o proyecto de gobierno que es la “matriz productiva “que no es otra cosa que saber cómo practicar todo lo relacionado a proyectos.

Otro problema muy crucial en la vida de los docentes es saber cómo viene la planificación macro y como desarrollarlo cuando lleguemos a planificar la micro planificación para poner en práctica en el aula, este tema viene acompañado como detectar las necesidades educativas especiales y como tratarlas individualmente, hay casos que son un orgullo para las comunidades en donde se desarrollan porque se los inmiscuye en la vida productiva luego que han cursado por las aulas del bachillerato.

Otra parte crucial en la vida del estudiante es conocer las deficiencias de estos y saber cómo mejorarlas haciendo los planes de mejora no sólo del aula sino individualizando la situación de acuerdo a la materia a la que responde.

La tarea educativa

La tarea educativa	1	2	3	4	5	No Contesta	Total
Analiza los elementos del currículum propuesto para el bachillerato.		2	3	9	5		19
Analiza los factores que determinan en aprendizaje en la enseñanza. (Inteligencia, personalidad, clima escolar).		1	6	8	4		19
Conoce el proceso de la carrera docente del profesor ecuatoriano propuesto en la LOEI. (Ámbito, escalafón, derechos y deberes).		1	3	8	7		19

Analiza los factores que condicionan la calidad de la enseñanza en el bachillerato.		1	2	14	2		19
Analiza el clima organizacional de la estructura institucional. (Motivación, participación, satisfacción y rendimiento en el trabajo).		1	4	8	6		19
Conoce el tipo de liderazgo ejercido por el /directivo/ de la institución educativa.	1	2	5	5	6		19
Conoce las herramientas /elementos utilizados por los directivos para planificar actividades en la institución educativa.		3	6	4	6		19

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa.

Corresponde analizar la TAREA EDUCATIVA a la que hacen mención los docentes a través de la investigación realizada todo este cúmulo de conocimientos que poseen siempre tiene deficiencias no muy marcadas porque se nota muy claramente que cuando la mayoría ha marcado en el número cuatro de la encuesta esto determina una pequeña falencia de uno en la escala analizada así por ejemplo es importante conocer la ley de educación, como también lo que respecta al currículo del cual nos valemos para saber las horas destinadas a cada materia para conocer sobremanera cuales deben ser tratadas con mayor detenimiento y otras que por su amplitud no poseen las horas necesarias para su tratamiento las cuales se las debe dosificar para lograr los objetivos propuestos en el área como también en la asignatura, También de relevancia en el estudio están los factores que determinan el aprendizaje como también los factores que condicionan el aprendizaje, También deben conocer muy pormenorizadamente el clima organizacional de la institución educativa para poder alcanzar con la motivación, participación y satisfacción en el trabajo, estas son las falencias pero que no son muy marcadas debido a que no se muestran en la escala como preocupantes y tampoco como debilidad para una intervención inmediata de los técnicos educativos.

CURSOS DE FORMACIÓN

TABLA 4.1.1 Número de cursos a los que ha asistido en los dos últimos años

	f	%
De 1 a 5	17	89.48
De 6 a 10	1	5.26
De 11 a 15	1	5.26
De 16 a 20		
De 21 a 25		
De 26 a 30		
De 31 a 35		
TOTAL	19	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa.

Los cursos realizados no demuestran lo óptimo de un docente de bachillerato en cuanto a formación profesional porque se comprende y entiende que en su mayoría (17) sólo tienen de uno a cinco cursos lo que suele ser insuficiente considerando a qué tipo de estudiantes están educando y esto representa un grado de mejor preparación para lograr un desempeño más eficiente y de calidad frente a estudiantes que llegan a prepararse para la vida profesional y de trabajo diario, este es el punto más álgido en la realidad nacional en tratándose de estudiantes que van a salir en la mayoría de los casos a formar parte de la producción nacional y tienen que tener MANO DE OBRA CALIFICADA o de lo contrario como se puede garantizar que funcione el cambio de MATRIZ PRODUCTIVA que propala esta nueva etapa de trabajo de la Vicepresidencia de la República.

Siempre se vuelve a la planificación anterior se debe considerar una comisión permanente de planificación y ejecución de formación profesional que nos lleve expresamente a la formación no sólo de una vez al mes sino las necesarias y de muchas horas ya que es sabido que en las mañanas en el caso del colegio referido a la investigación no se tiene nada que hacer o en otros casos los docentes no se aprestan a formarse o preparar lo necesario en materiales para las clases diarias.

TABLA 4.1.2 Totalización en horas

	f	%
De 0 a 25	2	10.53
De 26 a 50	2	10.53
De 51 a 75	3	15.79
De 76 a 100	3	15.79
Demás de 100	9	47.36
No contesta		
TOTAL	19	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa.

En esta zona de la investigación se refleja lo anterior porque si hacemos un cálculo somero nos encontramos que hacen cursos con pocas horas de duración, porque dividiendo ciento veinte para cinco nos da una respuesta de veinte y cuatro lo que representa cursos realizados con una duración de tres días con faena de seis horas diarias, con cuatro horas presenciales y dos a distancia esto no es tan representativo ni productivo para un docente que está preparando a futuros bachilleres y de carácter técnico. Se interpreta que lo óptimo serían cursos con una duración de quince días de cuatro horas diarias presenciales. De esta situación estamos conscientes los maestros porque nos gusta entregar poco y recibir mucho a cambio. Tenemos que ilustrar y caracterizar que la punta del eje del carro que mueve al país se encuentra basada en lo que brinde la educación y en otras palabras lo que entreguen los educadores a los estudiantes, por ello se insiste que la preparación del docente es lo que propende a garantizar la calidad de la educación, que de paso es un derecho irrenunciable de todo ecuatoriano.

TABLA 4.1.3 Hace que tiempo lo realizó

	f	%
De 1 a 5 meses	13	68.43
De 6 a 10 meses	4	21.05
De 11 a 15 meses	1	5.26
De 16 a 20 meses		
De 21 a 24 meses	1	5.26
Más de 25 meses		
No contesta		
TOTAL	19	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa.

Las respuestas son muy satisfactorias porque el sesentaiocho punto cuarenta y tres por ciento manifiesta que fue hace poco tiempo mientras que el veintiuno punto cero cinco por ciento dice que fue hace seis a diez meses es decir casi hace un año, la formación reciente permite actualizarse al maestro porque lo lejano se va desvaneciendo y finalmente ya no es una fortaleza sino una cotidianeidad que se hace rutina y no se avanza con pasos fuertes en el establecimiento de lazos dinámicos cuando de enseñanza aprendizaje se trata.

Lo ideal sería que cada mes del quimestre se realice autocalapacitación proponiendo a las comisiones que redundan trabajo en el plantel lo hagan de manera eficaz proponiendo temas desde el interior del plantel haciendo someras investigaciones de lo que adolecen los docentes en los ámbitos de: enseñanza, pedagogía, relación maestro alumno, planificación macro y micro curricular, recursos didácticos, proyectos educativos de aula, necesidades educativas especiales, planes de mejora.

TABLA 4.1.4.1 Este curso lo hizo con el auspicio de...

	f	%
El gobierno	7	36.85
De la institución donde usted labora	8	42.10
Beca		
Por cuenta propia	4	21.05
Otro auspicio		
No contesta		
TOTAL	19	100

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes del Colegio Técnico Cotogchoa.

Las instituciones que más se preocupan porque el maestro se halle muy capacitado son los mismos planteles educativos por intermedio de los docentes más preparados y a paso seguido las instituciones del estado, en ocasiones como actualmente se estila son los **CONVENIOS ESTRATÉGICOS** entre el plantel y las Universidades o Escuelas Politécnicas para brindar a los docentes herramientas metodológicas, técnicas o tácticas para que el docente pueda desenvolverse con facilidad con los contenidos como también con la tecnología, legalmente esta estrategia es válida porque el ministerio de educación propicia esta forma de ayuda entre las instituciones del estado.

CAPÍTULO 4: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Esta investigación pone a prueba a todos los docentes de bachillerato del país y principalmente a los del colegio en donde se aplicó la encuesta, se vierten las siguientes conclusiones:

- ✓ Luego del análisis del diagnóstico de resultados vinculando a los objetivos de investigación se han detectado necesidades de formación inicial más profundas en los docentes de bachillerato de Colegio Nacional Técnico Agropecuario Cotogchoa principalmente en los métodos, técnicas y recursos didácticos.
- ✓ Las necesidades de formación continua, insinúan fehacientemente que los docentes del plantel que oferta bachillerato técnico, para orientar a los estudiantes que se están preparando para la fase final de su carrera, deben exhortarles a formarse en una maestría porque es lo mínimo que exige la razón al concluir esta investigación.
- ✓ El docente de bachillerato técnico del plantel investigado necesita tener formación permanente en: técnicas para la investigación en el aula, proyectos educativos de clase, planes de mejora, evaluación inicial, procesual y final, no sólo porque la nueva ley de educación lo exige sino para legitimar el desempeño profesional efectivo, eficiente y para garantizar la calidad de los aprendizajes.
- ✓ Del diagnóstico de las necesidades de formación se desprende que los docentes del Colegio Cotogchoa si desean formarse en las áreas de la enseñanza en la que se desempeñan en el plantel, pero no lo hacen por falta de tiempo y recursos económicos, por lo tanto las autoridades examinarán las maneras más eficientes para lograrlo.
- ✓ Los referentes teóricos conminan a que en los planteles educativos siempre se propendan a capacitar desde el exterior o internamente se autocapacite a los docentes para cerrar el círculo del deterioro didáctico y pedagógico en la formación profesional.

- ✓ Siendo la Ley de Educación el ente rector creo firmemente que para nombrar nuevos docentes se procure al menos cerciorarse mediante las pruebas iniciales para que los docentes proponentes tengan una formación inicial y proporcionar al docente nombrado herramientas motivantes como la educación virtual dentro del plantel como opción número uno de formación profesional continua.
- ✓ Tanto los referentes teóricos como el diagnóstico de necesidades formativas sugieren como objetivo fundamental la formación del docente de bachillerato, es loable que para motivar al maestro que ya tiene formación de tercer nivel en este plantel, se le relacione con lo nuevo (novedad) que serían nuevas carreras universitarias que promuevan y faciliten la finalidad.
- ✓ Del diagnóstico, análisis y evaluación se desprende y es admisible que el tiempo es el peor enemigo en cuanto a formación continua, internamente las autoridades o comisión de capacitación modificarán la estructura de la utilización de las horas antes del inicio de la jornada con los estudiantes, para con la capacitación se propenda a inducir educación de calidad.

4.2 Recomendaciones

4.2.1 Recomendaciones al proceso.

- ❖ Verificar si lo que contestaron es verdad o un invento del momento, para salir del paso a la encuesta realizada, la solución se encontraría muy cerca y pegada a la realidad proponiendo una entrevista a los docentes para palpar si se está cumpliendo con la formación profesional de los maestros del bachillerato técnico.
- ❖ En nuestro país casi no hay bibliografía sobre el tema “formación a los docentes de bachillerato” se recomienda a los investigadores sociales y educativos ocuparse de publicar textos de esta índole.
- ❖ Para futuras investigaciones se debería dejar en libertad para escoger los docentes de cualquier colegio que ofrezca bachillerato hasta completar un número al menos de 100 encuestas aplicadas para con ello tener un juicio de valor que sugiera más alternativas.

- ❖ Se debe entregar los resultados nacionales a la Subsecretaría de Educación para que conociendo las ventajas y anomalías, las autoridades del Ministerio de Educación procuren poner en marcha planes de mejoramiento profesional más acordes a la realidad.

4.2.2 Recomendaciones a los resultados de las conclusiones

- Siendo una debilidad de los docentes del plantel la planificación microcurricular, los recursos didácticos, se debe ocupar como paliativo de acción a la anomalía el trabajo en equipo autocapacitándose en los temas expuestos.
- Persuadir en los docentes a seguir estudiando hasta conseguir un posgrado utilizando los métodos presencial, semipresencial o a distancia.
- Incentivar a los docentes a que tomen los cursos de “si profe” del Ministerio de Educación o inscribir obligatoriamente como plan de mejoramiento a nivel nacional para que basados en la práctica y experiencias educativas mejoren eficientemente para que tengan respuestas educativas de calidad y eficiencia, concomitantemente se hace necesario conocer la ley y reglamento de educación en sus principales acápites mediante un estudio y análisis utilizando para ello las horas de la tarde o mañana antes de iniciar la jornada pedagógica.
- Se recomienda a las autoridades del plantel buscar medios de financiamiento de los posgrados y capacitaciones.
 - Que la capacitación sea financiada por el estado (redes de capacitación)
 - Que sea guiada dentro del plantel y en vacaciones.
 - Que se actualicen textos y documentos de apoyo.
 - Que se actualicen con capacitaciones innovadoras.
 - Que las Universidades financien los posgrados.
- En todos los planteles educativos que se ofrezca bachillerato los docentes deben capacitarse mediante la red de internet (capacitación virtual)
- Diseminar la información a las Universidades para que introduzcan nuevas especialidades propias de los problemas que se suscitan en el aula para que no

sean materias globales o generalizadas lo que incentivará a los docentes a buscar el posgrado.

- De manera aleatoria con la “matriz productiva” los planteles que ofrecen bachillerato técnico deben proponerse capacitar a los docentes antes del inicio del año escolar, en las vacaciones quimestrales entre otros para consolidar los objetivos de la educación.

CAPÍTULO 5: CURSO DE FORMACIÓN Y O CAPACITACIÓN DOCENTE

5.1 Tema del curso.

LA PEDAGOGÍA EN EL AULA PARA DOCENTES DE BACHILLERATO

5.2 Modalidad de estudios.

La modalidad es presencial y a distancia.

5.3 Objetivos.

- Examinar herramientas pedagógicas y comunicativas que den origen a la dinámica del grupo para la fabricación de aprendizajes.
- Conseguir la integración de grupos para robustecer la cultura de equipos que potencialice la colaboración reflexiva en beneficio de la institución.
- Promover el trabajo a distancia que robustezca lo aprendido en la jornada presencial.

5.4 Dirigido a:

Este curso está dirigido a los 19 docentes de bachillerato del Colegio Nacional Técnico Agropecuario Cotogchoa.

5.4.1 Nivel formativo de los destinatarios.

Los destinatarios tienen un nivel dos pues ya poseen una trayectoria de al menos de tres a cinco años y más de servicio educativo lo que determina una facilidad para comprender de lo que se está tratando, cuando se hable del currículo por ejemplo ya tienen claro de lo que se trata y hasta pueden dar criterios que enriquezcan los conceptos; poseen también habilidades para la planificación, selección de materiales y la evaluación adjuntando a ello planes de mejora para mejorar el proceso de aprendizaje.

5.4.2 Requisitos técnicos que deben poseer los destinatarios.

En el Colegio Nacional Técnico Agropecuario "Cotogchoa" existen los requerimientos técnicos necesarios para el desarrollo del proyecto de capacitación docente y se describe a continuación:

- Aula para exponer el curso con un aforo de 40 personas.
- Sala de computación con aforo para 30 personas
- Pedagogos expositores del curso

- Docente de computación asistente técnico de los expositores.
- Docentes asistentes a la capacitación
- Material virtual de capacitación
- Internet
- Proyector multimedia
- Computador tamaño pequeño para presentación
- Papelotes
- Marcadores y borrador de tiza líquida
- Área de recreación y bar escolar

5.5 Breve descripción del curso.

El curso que se está proponiendo tiene mucho que ver con el diagnóstico realizado por intermedio de la encuesta en el proceso de investigación, los tópicos se circunscriben siempre al cambio de la nueva ley de educación y su aplicación en el currículo y su planificación tiene mucho que ver con los cambios efectuados a raíz de la presentación de la Reforma curricular consensuada (julio 2010) y más tarde con la Actualización y fortalecimiento curricular de la EGB. Todo este cúmulo de conocimientos es la respuesta al mejoramiento de la calidad de la educación promocionada y propuesta en el PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN que llega a punto más alto cuando alcancemos el año 2015.

Este curso tendrá que representar la posibilidad más grande para que los integrantes del personal docente de este plantel tengan la oportunidad de proponerse lograr conseguir un mayor porcentaje de actitud y colaboración para que se actualicen en lo que corresponde a la planificación como también otros tópicos de carácter pedagógico propendiendo a mejorar en la enseñanza- aprendizaje, del mismo modo todo lo que respecta a la armonía entre los actores de comunidad educativa que por casualidad de la vida deben estar en concordia para que los únicos beneficiarios de calidad de la educación sean los estudiantes de bachillerato.

5.5.1 Contenidos del curso.

Luego de realizada la investigación mediante la encuesta percibimos como diagnóstico las necesidades formativas, los temas y subtemas se enumeran así:

- Dinámicas de integración
- Buenas relaciones entre los diferentes actores de la comunidad educativa
- Conocimiento pormenorizado de la Ley y reglamento de educación.
- Diagnóstico de la planificación microcurricular
- Evaluación estudiantil
- Recursos didácticos
- Técnicas y teorías de aprendizaje
- Recursos y técnicas de aprendizaje
- Recursos didácticos de la planificación curricular
- Concreción del currículo y elaboración del plan
- Técnicas, instrumentos y recursos activos de evaluación
- Criterios para la selección y evaluación de recursos didácticos
- Importancia de la labor docente para la sociedad
- Prácticas docentes de calidad
- Aplicación y observación de clases
- Planificación microcurricular y funcionalidad del registro de resultados
- Técnicas de aprendizaje colaborativo y autónomo.
- Importancia del trabajo en equipo
- Evaluación del comportamiento

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

Siempre hay que apegarse a la parte didáctica , pedagógica de la matriz del Ministerio de Educación por lo que propuse este curso para la semana del 14 al 18 de Julio del año 2014 y me ayudaron con el desglose de los subtemas en el piso nueve del mencionado Ministerio con la persona de la Doctora Alexandra Higgins Subsecretaria de calidad y educación quién manifestó de manera categórica que estarán prestos a atender el pedido en orden de presentación de las solicitudes por lo que la respuesta a la petición hay que realizarlo cuando ya se acerque la fecha del pedido que será a partir del mes de Abril del 2014 con este particular pretendo mencionar que de preferencia será un equipo de pedagogos los que se acerquen al colegio para su aplicación.

5.5.3 Metodología.

La metodología es la siguiente: se propondrá mediante una reunión la aplicación de este taller que llevará el nombre de: “El trabajo curricular, metodologías y recursos didácticos en el aula, correspondiente a los docentes de bachillerato”. Con la aceptación de los docentes se planteará el día para la realización que será siempre al final del segundo quimestre en el que hay una semana para trabajos varios para concluir con todo lo relacionado a juntas de curso y finiquitar con el reporte de finalización de año que se encuentra en el cronograma general de actividades del distrito.

La metodología será siempre aquella en la que prevalece como primero es:

- ❖ MÉTODO EXPOSITIVO O BASADO EN LA DEMOSTRACIÓN PRÁCTICA: se plantea los objetivos con claridad, se explica la actividad con desglose de tareas, demostración por parte del expositor, se envía tareas al docente receptor. Se aplicará para realizar las explicaciones de los temas y subtemas descritos anteriormente, siempre con la colaboración del asistente de computación del plantel.
 - ❖ MÉTODO INVESTIGACIÓN- ACCIÓN: los docentes interpretarán las exposiciones y en casa deberán investigar para poner en práctica lo aprendido y enviarán los trabajos al correo del plantel o del maestrante.
 - ❖ METODO BASADO EN EL TRABAJO DE GRUPO: El docente expositor realizará la explicación del trabajo y organizará la tarea, constituirá los grupos que van a realizar el trabajo y finalmente explicarán los resultados del ejercicio.
- La motivación diaria con dinámicas de integración para que el docente no se canse de venir y lo que es más ponga ánimo de atender y trabajar todo el día.
 - Propuestas diarias del trabajo dividiendo los temas para su tratamiento por un lapso no mayor de dos horas por tema lo que sumaría 40 horas pedagógicas con dos descansos diarios el uno a las diez de la mañana y el otro a 13 horas para el almuerzo.
 - Las 20 horas restantes se aplicaría con trabajo enviado a casa como tarea a distancia que se pueda enviar al correo del docente de la propuesta: marcelogallard55@hotmail.com para su revisión.

5.5.4 Evaluación.

La evaluación del curso tendrá dos momentos:

- El primero corresponderá a los trabajos enviados por el expositor a casa como producto de la enseñanza del día, el mismo que enviarán para su calificación al correo del plantel o del maestrante, esta nota no incidirá en nada con la calificación de la evaluación final.
- El segundo que será una evaluación final, con ítems de selección múltiple la misma que se recogerá de todos los temas y subtemas y tendrá una estructura así:

COLEGIO NACIONAL TÉCNICO AGROPECUARIO “COTOGCHOA”

EVALUACIÓN FINAL DEL CURSO FORMACIÓN

NOMBRE-----FECHA-----

SEÑALE CON UNA X LA RESPUESTA CORRECTA

1.- Evaluación educativa es:

- Es un proceso de asignar una cantidad después de compararlo con un patrón.
- Certifica un aprendizaje se realiza por medio de una asignación de valor que Puede ser numérico o en forma de letra.
- Es un proceso mediante el cual se emite un juicio de valor y nos permite tomar Decisiones en base a un diagnóstico.

2.-La evaluación surge:

- Con la pedagogía científica.
- En la época actual.
- Con la escuela “nueva”

Se realizarán 20 preguntas con un valor de medio punto cada una, total 10 puntos, la solución estaría como en los planteles educativos si saca 7 puntos o más pasaría el curso pero si saca menos de 7 tendrá que realizar una prueba de recuperación hasta alcanzar el puntaje requerido.

El docente deberá tener un 100% de asistencia porque será obligatoria dada la importancia del mismo para que la capacitación sea un éxito deberán firmar sendas listas diarias.

5.6 Duración del curso.

El curso permanecerá una semana del 14 al 18 de julio y tendrá una duración de sesenta horas, en estas fechas los docentes estarán todavía en el plantel realizando actividades de cierre del segundo quimestre.

5.7 Cronograma de actividades a desarrollarse.

Las actividades para realizar durante esta jornada de trabajo estará reñida con los lineamientos que se vertieron anteriormente producto de la enumeración de temas, de ellos se ocuparán en el análisis de cada uno para lograr el cometido que es la formación profesional del docente de bachillerato, la asistencia será obligatoria y minuciosamente controlada porque los temas son de gran aprovechamiento en la cultura educativa del plantel.

5.7.1 Fases del curso de formación.

PREPARACIÓN: se entregará a cada docente una programación completa del curso para que sepa que se va a tratar cada día; el maestrante y el docente de computación estarán en el plantel con anticipación de media hora con el objeto de tener listo tanto los aparatos tecnológicos a ocuparse como el material: papelotes, marcadores, cartulinas pequeñas, hojas de papel bon y el material para las dinámicas; la hora de inicio del curso será elegida por los integrantes del cuerpo de pedagogos que van a exponer los temas del curso.

EJECUCIÓN: Los temas propuestos se pegarán cada día en la pizarra para saber la programación la cual debe respetarse. Se leerá diariamente una motivación seguida de reflexiones de los asistentes.

EVALUACIÓN DEL CAPACITADOR: Al final de cada jornada se enviará un trabajo para realizarlo en casa y enviar al correo del plantel o del maestrante según sea el caso.

La evaluación final se aplicará el último día de asistencia el maestrante calificará, las notas serán publicadas en el rectorado del plantel. Los refuerzos y recuperaciones se harán con los docentes que no hayan alcanzado el puntaje.

CIERRE DEL CURSO: el viernes 25 de julio a las 10h00 estarán presentes las autoridades del plantel y el maestrante para asistir al cierre que tendrá como programación:

- Palabras de agradecimiento por parte del señor Rector.
- Palabras de motivación del maestrante.
- Entrega de sendos diplomas de asistencia al curso de formación.

5.7.2 Recursos necesarios para el curso de formación.

- ✓ Retazos pequeños de cartulinas para poner los nombres de los participantes.
- ✓ Marcadores de varios colores borrador.
- ✓ Papelotes, esferográficos, lápices, borradores, hojas de papel bon, copias.
- ✓ Ley y reglamento de educación.
- ✓ Computador, proyector multimedia.
- ✓ Refrigerios, agua, almuerzos.

LUNES 14 DE JULIO 2014			
HORAS	TEMAS	RESPONSABLE	RECURSOS
7H30 A 10H00	Organización y dinámicas de integración	Pedagogos del ministerio de educación	Tarjetas con los nombres
10H00 A 10H30	Receso		
10H30 A 13H00	Ley y reglamento de educación	Pedagogos del ministerio de educación	Proyector multimedia Computadora
13H00 A 14H00	Receso		
14H00 A 15 H 00	Planificación microcurricular	Pedagogos del ministerio de educación	Proyector multimedia Computadora
15H00A 16H00	Evaluación estudiantil	Pedagogos del ministerio de educación	Proyector multimedia Computadora
4 HORAS	Lectura e interpretación de 5 capítulos de la ley de educación, enviar los trabajos de interpretación a la dirección electrónica del plantel, para su corrección y calificación.	Docente en su hogar	Ley de educación

Para este día es necesario que todos los docentes traigan su reglamento a la ley de educación para realizar el análisis correspondiente.

MARTES 15 DE JULIO 2014			
HORAS	TEMAS	RESPONSABLE	RECURSOS
7H30 A 10H00	Dinámicas de integración Ley y reglamento de educación	Pedagogos del ministerio de educación	Tarjetas con los nombres
10H00 A 10H30	Receso		Proyector multimedia Computadora
10H30 A 13H00	Buena relación entre los actores de la comunidad educativa	Pedagogos del ministerio de educación	Proyector multimedia Computadora
13H00 A 14H00	Receso		
14H00 A 15 H 00	Análisis de la planificación microcurricular	Pedagogos del ministerio de educación	Proyector multimedia Computadora
15H00A 16H00	Los recursos didácticos en la planificación curricular	Pedagogos del ministerio de educación	Proyector multimedia Computadora
4 HORAS	Lectura e interpretación de 5 capítulos del reglamento a la ley de educación. Los docentes enviarán los trabajos al correo de la institución para su corrección y respectiva calificación	Docente en su hogar	Reglamento a la ley de educación

MIÉRCOLES 16 DE JULIO 2014			
HORAS	TEMAS	RESPONSABLE	RECURSOS
7H30 A 10H00	Dinámicas de integración Buena relación entre los actores de la comunidad educativa	Pedagogos del ministerio de educación	Investigación de dinámicas
10H00 A 10H30	Receso		Proyector multimedia Computadora
10H30 A 13H00	Análisis de la planificación microcurricular	Pedagogos del ministerio de educación	Proyector multimedia Computadora
13H00 A 14H00	Receso		
14H00 A 15 H 00	Coherencia de la evaluación estudiantil Criterios para la selección y evaluación de recursos didácticos	Pedagogos del ministerio de educación	Proyector multimedia Computadora
15H00A 16H00	Los recursos didácticos en la planificación curricular	Pedagogos del ministerio de educación	Proyector multimedia Computadora
4 HORAS	Enumeración de los recursos didácticos existentes en el plantel. Enumeración de los recursos didácticos que el docente prepara para cada día de clases y que consta en el PCI de cada maestro.	Docente en su hogar	PCI de cada docente

	Los docentes enviarán los trabajos al correo de la institución para su corrección y respectiva calificación		
--	---	--	--

JUEVES 17 DE JULIO 2014			
HORAS	TEMAS	RESPONSABLE	RECURSOS
7H30 A 10H00	Dinámicas de integración Importancia de la labor docente en la comunidad Importancia del trabajo en equipo Concreción del currículo y elaboración de planes microcurriculares.	Pedagogos del ministerio de educación	Proveerse de dinámicas
10H00 A 10H30	Receso		Proyector multimedia Computadora
10H30 A 13H00	Técnicas, instrumentos y recursos activos de evaluación. Evaluación del comportamiento.	Pedagogos del ministerio de educación	Proyector multimedia Computadora
13H00 A 14H00	Receso		
14H00 A 15 H 00	Criterios para la selección y evaluación de recursos didácticos.	Pedagogos del ministerio de educación	Proyector multimedia Computadora
15H00A 16H00	Planificación microcurricular con recursos no tradicionales. Importancia del trabajo en	Pedagogos del ministerio de educación	Proyector multimedia Computadora

	equipo		
4 HORAS	Elaboración de tres planes de clase utilizando recursos no tradicionales. Realizar un microproyecto sobre el trabajo en equipo. Los docentes enviarán los trabajos al correo de la institución para su corrección y respectiva calificación	Docente en su hogar	La internet

VIERNES 18 DE JULIO 2014

HORAS	TEMAS	RESPONSABLE	RECURSOS
7H30 A 10H00	Dinámicas de integración Importancia de la labor docente en la comunidad Prácticas docentes de calidad Aplicación y observación de clases	Pedagogos del ministerio de educación	Proveerse de dinámicas
10H00 A 10H30	Receso		Proyector multimedia Computadora
10H30 A 13H00	Tipos de evaluación La planificación curricular y la funcionalidad del registro de resultados.	Pedagogos del ministerio de educación	Proyector multimedia Computadora

13H00 A 14H00	Receso		
14H00 A 15 H 00	Técnicas y teorías de aprendizaje colaborativo y autónomo. Aplicación y observación de clases	Pedagogos del ministerio de educación	Proyector multimedia Computadora
15H00A 16H00	Elaboración de planes microcurriculares	Pedagogos del ministerio de educación	Proyector multimedia Computadora
4 HORAS	Hacer tres ejemplos de los tipos de evaluación y concretarlos con las evaluaciones que se realizan durante el año escolar. Calificar a un compañero docente una clase y finalmente entregarle un informe de la observación de la clase ocupando para ello un formato previamente conocido por todos los docentes investigados. Los docentes enviarán los trabajos al correo de la institución para su corrección y respectiva calificación	Docente en su hogar	Libro de vida de cada docente. Formato para la calificación del docente que será observado su clase.

Finalmente tanto las autoridades educativas del ministerio de educación como del plantel más el estudiante de la universidad se reunirán para valorar la importancia de la capacitación y frutos que darán finalmente.

5.8 Costos del curso

N°	DETALLE	VALOR dólares	TOTAL dólares
1	Transporte al plantel	30	150
2	Papel, cartulina, papelotes y tinta	20	20
3	Refrigerios, agua y almuerzos	20	100
4	Marcadores, esferográficos, lápices, copias.	15	15
		totales	285

5.9 Certificación

REQUERIMIENTOS:

- Haber asistido los 5 días consecutivos al curso (del 14 al 18 de julio)
- Haber realizado los trabajos diarios enviados por el expositor.
- Haber obtenido mínimo 7 como calificación de la evaluación final.

Para la finalización es necesario que se acredite con un diploma que relacione la cantidad de horas ocupadas para el curso lo que proporciona una validez del curso y que servirá como itinerario aprobado en formación profesional mismo que será operado en la copiadora del plantel y firmado por los expositores, pedagogos del ministerio de educación, el señor rector y el maestrante.

5.10 Bibliografía

Para este curso los expositores presentarán su propia bibliografía y se utilizará como herramientas fundamentales la ley y el reglamento de educación.

CAPÍTULO 6: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, Guach (2005) Formación inicial del docente
- Bolívar A (1997) Liderazgo, mejora y centros educativos Madrid
- Cevallos N (2012) Gestión de liderazgo y valores (tesis de grado)
- Constitución de República del Ecuador (2008)
- Cornejo J (1999) Profesores que se inician en la docencia. Revista iberoamericana de la educación, Madrid.
- Day C (2005) Formar docentes: cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado. Diario El Comercio Quito Ecuador (2011) Septiembre. Egresados tendrán varias opciones para conseguir su título profesional.
- Díaz de Rada (2005) Manual del trabajo de campo en la encuesta.
- Domínguez y Alemán (2007) La educación como factor de desarrollo. Cuba.
- Eyssautier (2006) Metodología de la investigación. Desarrollo de la inteligencia.
- Fabara (2004) Situación de la formación docente inicial y en servicio en Colombia, Ecuador y Venezuela.
- Feito (1998) Características de un buen docente
- Fernández (2003) La profesionalización del docente Tercera edición España.
- Gil A (2011) Técnicas e instrumentos para la recogida de la información. España
- Gonzales V;(1994-98-2002) Que significa ser un profesional competente. La Habana Cuba. Revista Iberoamericana de educación.
- González R González, V (2007) Diagnóstico de necesidades y estrategias de formación docente en las universidades, revista iberoamericana de educación, n°. 43/ PP. 1- 14
- Iberman (1994) La formación y el desarrollo profesional del profesorado, hacia una nueva cultura profesional.
- Ibernón (1994) Desarrollo de una cultura profesional
- Lacasa P (2001) Entorno familiar y educación escolar. La intersección de dos escenarios.
- Ley de educación LOEI (2011)
- Márquez P (2000) Los docentes: Funciones, roles, competencias necesarias formación.
- Monereo C, Pérez L, Palma M (1998) Formación del profesorado y aplicación en la escuela. Péremarquez Pangua. Org/ docentes.htm La función del docente.
- Reglamento a la ley de educación (2012)
- Rojas R (2006) guía para realizar investigaciones sociales. México
- Samaniego J (2000) Currículo y Pedagogía del bachillerato en el Ecuador Pdf
- Torres (1999) x 30 estándares y retos para la formación y el desarrollo profesional docente
- Torres (2000) ¿Qué y cómo es necesario aprender?
- Vaillant M y Vaillant D (2009) Desarrollo í profesional docente. España

CAPITULO 7: ANEXOS

N° 1 Solicitud al señor Rector de colegio Técnico agropecuario Cotogchoa. (Copia)

N° 2 Encuestas a los 19 docentes del plantel (copias)