

# UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



## FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN DIRECCIÓN DE POSGRADO

### MAESTRÍA EN DOCENCIA Y CURRÍCULO PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR

**TEMA:** “LA FORMACIÓN INTEGRAL Y EL DESEMPEÑO  
DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA GRAL. ELOY  
ALFARO DELGADO”.

Trabajo de Investigación

Previa a la Obtención del Grado Académico de Magister en Docencia y Currículo  
para la Educación Superior

**Autor:** Lic. José Fonseca Carrasco.

**Directora:** Lic. Mg. Nora Luzardo Urdaneta.

AMBATO – ECUADOR

2014

**Al Consejo de Posgrado de la U.T.A.**

El tribunal receptor de la defensa del trabajo de investigación con el tema: **“LA FORMACIÓN INTEGRAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA GRAL. ELOY ALFARO DELGADO”**, presentado por: Lic. José Fonseca Carrasco y conformada por: Dra. Mg. Sylvia Andrade Zurita, Dr. Mg. Marcelo Núñez Espinoza, Dra. Mg. Sonia Lucero Dacto, Miembros del Tribunal, Lic. Mg. Nora Luzardo Urdaneta, Directora del Trabajo de Investigación y presidido por Dr. Carlos Paladines Escudero, Presidente del Tribunal; Ing. Mg. Juan Garcés Chávez, Director de Posgrado, una vez escuchada la defensa oral el Tribunal aprueba y remite el trabajo de investigación para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

-----  
Dr. Carlos Paladines Escudero  
Presidente del Tribunal de Defensa

-----  
Ing. Mg. Juan Garcés Chávez  
DIRECTOR DE POSGRADO

-----  
Lic. Mg. Nora Luzardo Urdaneta  
Directora del Trabajo de Investigación

-----  
Dra. Mg. Sylvia Andrade Zurita  
Miembro del Tribunal

-----  
Dr. Mg. Marcelo Núñez Espinoza  
Miembro del Tribunal

-----  
Dra. Mg. Sonia Lucero Dacto  
Miembro del Tribunal

## **AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo de investigación con el tema, **“LA FORMACIÓN INTEGRAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA GRAL. ELOY ALFARO DELGADO”** corresponde exclusivamente al Lic. José Fonseca Carrasco Autor y Lic. Mg. Nora Luzardo Urdaneta, Directora del Trabajo de investigación; y el patrimonio intelectual del mismo a la Universidad Técnica de Ambato.

-----  
Lic. José Fonseca Carrasco

**AUTOR**

-----  
Lic. Mg. Nora Luzardo Urdaneta

**DIRECTORA**

## **DERECHOS DE AUTOR**

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este trabajo de investigación o parte de él un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos de mi trabajo de investigación, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta, dentro de las regulaciones de la Universidad.

---

**Lic. José Asencio Fonseca Carrasco**  
**C.C. 1802106698**

## **DEDICATORIA**

El trabajo de investigación se lo dedico con mucho amor a mi esposa e hijas por ser la razón de mi superación profesional y personal, con cariño a mi madre y hermanos por su apoyo incondicional, y sus deseos para servir a la sociedad con dignidad.

*Pepe*

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por concederme la vida para cumplir con uno de mis objetivos profesionales, a mi esposa e hijas, a mi madre y hermanos por su apoyo incondicional; y mi eterno reconocimiento a la Universidad Técnica de Ambato, al Centro de Postgrado a sus catedráticos que con sabia experiencia y conocimiento científico supieron inculcar en mi persona el deseo de investigar.

Particular agradecimiento a la Lic. Mg. Nora Luzardo Urdaneta, Directora del Trabajo de investigación, que con mística de verdadera maestra, orientó y se constituyó en un aporte invaluable en el desarrollo y culminación de la Tesis.

*Pepe*

## ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

### PRELIMINARES

Portada .....	i
Al Consejo de Progrado de la U.T.A. ....	ii
Autoría de la Investigación .....	iii
Derechos de Autor .....	iv
Dedicatoria .....	v
Agradecimiento .....	vi
Índice General .....	vii
Índice de Cuadros.....	xi
Índice de Gráficos.....	xii
Resumen Ejecutivo.....	xv
Abstract .....	xvi
<b>Introducción .....</b>	<b>1</b>

### CAPÍTULO I

#### EL PROBLEMA

1.1.- Tema .....	3
1.2.- Planteamiento del Problema .....	3
1.2.1.- Contextualización del Problema.....	3
1.2.2.- Análisis Crítico .....	8
1.2.3.- Prognosis .....	10
1.2.4.- Formulación del Problema .....	10
1.2.5.- Preguntas Directrices .....	11
1.2.6.- Delimitación del Objeto de Investigación .....	11
1.3.- Justificación .....	11
1.4.- Objetivos .....	12

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1.- Antecedentes Investigativos .....	14
2.2.- Fundamentación Filosófica .....	17
2.3.- Fundamentación Legal .....	19

2.4.- Categorías Fundamentales .....	22
2.4.1.- Fundamentación Teórica (Variable Independiente).....	25
2.4.2.- Fundamentación Teórica (Variable Dependiente).....	37
2.5- Hipótesis .....	53
2.6.- Señalamiento de variables de la hipótesis.....	54

### **CAPÍTULO III METODOLOGÍA**

3.1.- Enfoque Investigativo.....	55
3.2.- Modalidades Básica de la Investigación .....	55
3.3.- Nivel o Tipo de investigación .....	56
3.4.- Población y Muestra .....	57
3.4.1.- Población .....	57
3.4.2.- Muestra .....	58
3.5.- Operacionalización de Variables .....	59
3.6.- Técnicas e Instrumentos.....	61
3.7.- Plan de Recolección de Información .....	63
3.8.- Plan de Procesamiento de la Información .....	63

### **CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

4.1.- Análisis e Interpretación de los Resultados .....	65
4.2.- Verificación de la Hipótesis.....	88
4.2.1.- Planteamiento de la hipótesis.....	88
4.2.2.- Selección del nivel de significación.....	89
4.2.3.- Especificación del estadístico.....	89
4.2.4.- Especificaciones de las regiones de aceptación y rechazo .....	89
4.2.5.- Recolección de datos y cálculo de los estadísticos.....	90

### **CAPÍTULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

5.1.- Conclusiones .....	94
5.2.- Recomendaciones .....	95



## **CAPÍTULO VI**

### **PROPUESTA**

6.1.- Datos informativos .....	96
6.2.- Antecedentes de la propuesta.....	96
6.3.- Justificación .....	98
6.4.- Objetivos de la Propuesta.....	99
6.5.- Análisis de Factibilidad .....	100
6.6.- Fundamentación Teórica.....	100
6.7.- Metodología.....	106
6.8.- Administración .....	135
6.9.- Previsión de la Evaluación.....	135

### **MATERIALES DE REFERENCIA**

Bibliografía .....	137
Anexo 1 .....	144
Anexo 2 .....	146
Anexo 3 .....	148
Anexo 4 .....	150

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro No. 1: Población y Muestra .....	58
Cuadro No. 2: Matriz de Operacionalización de la Variable Independiente .....	59
Cuadro No. 3: Matriz de Operacionalización de la Variable Dependiente.....	60
Cuadro No. 4: Técnicas e instrumentos .....	61
Cuadro No. 5: Preguntas básicas .....	63
Cuadro No. 6: Encuesta Estudiantes Preparación Docente.....	65
Cuadro No. 7: Encuesta Estudiantes Conocimientos.....	67
Cuadro No. 8: Encuesta Estudiantes Desempeño .....	68
Cuadro No. 9: Encuesta Estudiantes Valores.....	69
Cuadro No. 10: Encuesta Estudiantes Herramientas Tecnológicas .....	70
Cuadro No. 11: Encuesta Estudiantes Equipos de Trabajo.....	71
Cuadro No. 12: Encuesta Estudiantes Evaluaciones.....	72
Cuadro No. 13: Encuesta Estudiantes Evaluación acorde a Desempeño Docente	73
Cuadro No. 14: Encuesta Estudiantes Curso de Capacitación.....	74
Cuadro No. 15: Encuesta Estudiantes Proponer Proyecto de Capacitación.....	75
Cuadro No. 16: Encuesta Estudiantes Elaborar Proyecto de Capacitación .....	76
Cuadro No. 17: Encuesta Docentes Formación Integral .....	77
Cuadro No. 18: Encuesta Docentes Conocimientos .....	78
Cuadro No. 19: Encuesta Docentes Desempeño Docente .....	79
Cuadro No. 20: Encuesta Docentes Ética en Labores Encomendadas.....	80
Cuadro No. 21: Encuesta Docentes Innovación Tecnológica.....	81
Cuadro No. 22: Encuesta Docentes Liderar Equipos de Trabajo.....	82
Cuadro No. 23: Encuesta Docentes Seguimientos Permanentes .....	83
Cuadro No. 24: Encuesta Docentes Evaluación acorde a Desempeño Docente ...	84
Cuadro No. 25: Encuesta Docentes Curso de Capacitación .....	85
Cuadro No. 26: Encuesta Docentes Proponer Proyecto de Capacitación .....	86
Cuadro No. 27: Encuesta Docentes Elaborar Proyecto de Capacitación.....	87
Cuadro No. 28: Variable Independiente.....	90
Cuadro No. 29: Variable Independiente.....	90
Cuadro No. 30: Variable dependiente.....	91
Cuadro No. 31: Variable dependiente.....	91

Cuadro No. 32: Combinación de Frecuencias .....	92
Cuadro No. 33: Frecuencias Esperadas.....	92
Cuadro No. 34: Formación integral basada en Estrategias Didácticas .....	107
Cuadro No. 35: Métodos Didácticos .....	114
Cuadro No. 36: Técnicas de Enseñanza - Aprendizaje .....	118
Cuadro No. 37: Recursos - Material Didáctico.....	125
Cuadro No. 38: Utilización de la Tecnología y Comunicación .....	129
Cuadro No. 39: Modelo Operativo .....	134
Cuadro No. 40: Previsión de evaluación.....	135

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico No. 1: Árbol de Problemas.....	7
Gráfico No. 2: Categorías fundamentales .....	22
Gráfico No. 3: Constelación de Ideas de la Variable Independiente .....	23
Gráfico No. 4: Constelación de Ideas de la Variable Dependiente.....	24
Gráfico No. 5: Encuesta Estudiantes Preparación Docente .....	65
Gráfico No. 6: Encuesta Estudiantes Conocimientos .....	67
Gráfico No. 7: Encuesta Estudiantes Desempeño Docente .....	68
Gráfico No. 8: Encuesta Estudiantes Valores .....	69
Gráfico No. 9: Encuesta Estudiantes Herramientas Tecnológicas.....	70
Gráfico No. 10: Encuesta Estudiantes Equipos de Trabajo .....	71
Gráfico No. 11: Encuesta Estudiantes Evaluaciones .....	72
Gráfico No. 12: Encuesta Estudiantes Evaluación acorde a Desempeño Docente	73
Gráfico No. 13: Encuesta Estudiantes Curso de Capacitación .....	74
Gráfico No. 14: Encuesta Estudiantes Proponer Proyecto de Capacitación .....	75
Gráfico No. 15: Encuesta Estudiantes Elaborar Proyecto de Capacitación.....	76
Gráfico No. 16: Encuesta Docentes Formación Integral .....	77
Gráfico No. 17: Encuesta Docentes Conocimientos .....	78
Gráfico No. 18: Encuesta Docentes Desempeño Docente .....	79
Gráfico No. 19: Encuesta Docentes Ética en Labores Encomendadas .....	80
Gráfico No. 20: Encuesta Docentes Innovación Tecnológica .....	81
Gráfico No. 21: Encuesta Docentes Liderar Equipos de Trabajo .....	82
Gráfico No. 22: Encuesta Docentes Seguimientos Permanentes.....	83
Gráfico No. 23: Encuesta Docentes Evaluación acorde a Desempeño Docente.	84
Gráfico No. 24: Encuesta Docentes Curso de Capacitación .....	85
Gráfico No. 25: Encuesta Docentes Proponer Proyecto de Capacitación.....	86
Gráfico No. 26: Encuesta Docentes Elaborar Proyecto de Capacitación.....	87
Gráfico No. 27: Hipótesis .....	89

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**  
**DIRECCIÓN DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN DOCENCIA Y CURRÍCULO PARA LA EDUCACIÓN**  
**SUPERIOR**

**TEMA:** “LA FORMACIÓN INTEGRAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA GRAL. ELOY ALFARO DELGADO”

**Autor:** Lic. José Fonseca Carrasco.

**Directora:** Lic. Mg. Nora Luzardo Urdaneta.

**Fecha:** 15 de Enero del 2014.

**RESUMEN EJECUTIVO**

La investigación sobre: La formación integral y el desempeño docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, tiene como objetivo reflexionar sobre la formación integral de los docentes y su incidencia en el desempeño profesional, estos factores se constituyen en los principales indicadores de la calidad de la educación y su control permitirá mejorar la eficiencia del proceso de enseñanza aprendizaje.

El siguiente trabajo expone los factores perjudiciales que influyen, en la calidad de la educación de los estudiantes de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado, entre ellos se puede mencionar la mala utilización de las técnicas de estudio, la falta de preparación e innovación de los docentes, es por ello que el maestro está en la obligación de capacitarse permanentemente en estrategias, técnicas, recursos de enseñanza, utilización de nuevas tecnologías, con el propósito de cumplir con las exigencias impuestas del sistema educativo, se debe considerar al educando como el protagonista principal de su propio aprendizaje, fortaleciendo su nivel cognitivo, procedimental y actitudinal encaminado hacia el aprendizaje significativo, contribuyendo y fortaleciendo la formación de ciudadanos que practiquen valores que les permitan interactuar en la sociedad con honestidad, responsabilidad, respeto, solidaridad como parte de una formación integral.

El trabajo de investigación tiene como finalidad solucionar los factores antes mencionados con el objetivo de mejorar la calidad de la educación en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado.

**Descriptor:** Formación integral, competencias laborales, inserción al campo laboral, sociedad, sistema educativo, diseño curricular, formación profesional, desempeño docente.

**TECHNICAL UNIVERSITY AMBATO**  
**FACULTY OF HUMANITIES AND EDUCATION**  
**POSTGRADUATE STUDIES CENTER**  
**MASTER OF TEACHING AND CURRICULUM FOR HIGHER**  
**EDUCATION**

**TOPIC:** “THE COMPREHENSIVE TRAINING AND PERFORMANCE UNIT EDUCATIONAL TEACHING GRAL. ELOY ALFARO DELGADO”.

**Author:** Mr. José Fonseca Carrasco.

**Directed by :** Mr. Mg. Nora Luzardo Urdaneta.

**Fecha:** January 15, 2014.

**ABSTRACT**

Research on: The comprehensive training and teacher performance in the Education Unit of General Eloy Alfaro Delgado Ambato, Tungurahua Province , aims to reflect on the comprehensive training of teachers and its impact on their careers , these factors constitute the main indicators of the quality of education and its control will improve the efficiency of the teaching-learning process . The following paper describes the harmful factors that influence on the quality of education of students of the Education Unit Gen. Eloy Alfaro Delgado , among them we can mention the misuse of study skills , lack of preparation and innovation teachers , which is why the teacher is obliged to permanently trained on strategies , techniques, teaching resources , use of new technologies , in order to meet the requirements of the educational system , consider the learner as the main protagonist of their own learning , strengthening their cognitive, procedural and attitudinal track to meaningful learning , contributing and strengthening the training of citizens to practice values that allow them to interact in society with honesty, responsibility , respect, solidarity as part of a comprehensive training The research aims to solve the above factors in order to improve the quality of education in the Education Unit Gen. Eloy Alfaro Delgado.

**Descriptors:** Comprehensive training, job skills, insert the workforce, society, education system, curriculum design, training, teaching performance.

## INTRODUCCIÓN

La entrada progresiva de nuevos actores en la oferta formativa, las nuevas exigencias sociales y la necesaria pertinencia reclamada a los programas formativos, son entre otros, factores que han incidido en los procesos de modernización y transformación de las instituciones educativas; las cuales hoy tienen la obligación de insertarse en procesos de formación integral permanente que sean los que marquen los caminos a seguir. No existen normas claras, ni sistemas adecuados para evaluar los procesos del hecho educativo, y menos se han podido establecer mecanismos para evaluar al docente. Por ello el presente trabajo constituye un aporte en el proceso de formación integral del desempeño docente y su incidencia en la eficiencia del aprendizaje significativo.

Capítulo I, parte del análisis de la situación actual de la educación, para sustentar el problema de investigación, formular los objetivos y justificar el trabajo.

Capítulo II, se enfoca el marco de teórico en relación al problema investigativo, para lo cual se aborda definiciones y estudios realizados por autores sobre; la formación integral, y el desempeño docente.

Capítulo III, se refiere al Marco Investigativo, se explica el modelo y el proceso metodológico utilizado en el trabajo, el tipo de estudio, las técnicas empleadas en la recopilación de la información, el procedimiento empleado en la misma; la población y la muestra y finaliza con el análisis de los datos recopilados.

Capítulo IV, abarca el análisis e interpretación de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos, así como la verificación de las hipótesis planteadas.

Capítulo V, contiene las recomendaciones y conclusiones.

Capítulo VI, contiene la propuesta, que consiste en una serie de lineamientos generales para la aplicación de un Proyecto de capacitación dirigido a la formación integral para mejorar el desempeño profesional de los docentes de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado de la Ciudad de Ambato.



## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **1.1.Tema de Investigación**

“LA FORMACIÓN INTEGRAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIDAD EDUCATIVA GRAL. ELOY ALFARO DELGADO”.

#### **1.2.Planteamiento del Problema**

##### **1.2.1. Contextualización**

En nuestro país, a diferencia de otros ubicados en el mismo contexto geográfico, no se ha promovido una mejora del desempeño docente, de manera particular porque existe una resistencia tenaz por parte de los involucrados quienes pretenden ser reconocidos solamente por el título superior o la experiencia acumulada durante años de ejercicio profesional.

En el primer caso, amerita que se establezcan ciertas consideraciones como aquella de que un título no implica suficiencia, peor eficiencia de procedimientos en el cumplimiento de una actividad determinada, pues el individuo poseedor de ese certificado superior, debe estar permanentemente capacitado, a través de cursos, seminarios u otros eventos inherentes; en el segundo caso, se acude a la experiencia para tratar de justificar sus ejecutorias.

“Históricamente, formación y desarrollo profesional han estado consideradas de manera aislada, no como conceptos antinómicos sino como dos caras de la misma moneda: una comprendía la “cultura” y otra la “técnica”. (GISPERT, Enciclopedia General de la Educacion).

La experiencia es válida solamente cuando ha sido constantemente innovadora, cuando ha tenido un proceso sistemático de actualización que, lamentablemente, muchos de los maestros no lo han hecho. Por ello se manifiesta sabiamente que los maestros que se refugian en sus años de servicio profesional para sustentar la eficacia en el desempeño de sus funciones, tienen “treinta años de experiencia y uno de innovación”.

La mayor complicación del sistema educativo del Ecuador, radica en cambiar sustancialmente los objetivos de las instituciones de formación, mayores atrevimientos para mantenerse renovadas y brindar servicios acordes a las demandas de un mundo cambiante y globalizado. Los últimos años del nuevo siglo son testigos de los frecuentes esfuerzos de modernización emprendidos por y demandados a las instituciones educativas.

Poco se ha hecho para capacitar a uno de los elementos fundamentales en la educación, “el maestro”; los nuevos enfoques educativos y de calidad deben dirigirse a mejorar las metodologías, planificaciones y procesos que maneja el docente, para alcanzar una verdadera educación acorde al mundo moderno.

En la provincia de Tungurahua, al igual que en el resto del país no existe una formación integral del docente enfocada a mejorar el desempeño profesional, cuando más ésta se reduce a capacitaciones generales establecidas por el Ministerio de Educación que, a la hora de la verdad, no trae ninguna consecuencia que implique un mejoramiento verdadero del desempeño profesional de los docentes.

La capacitación que hasta la presente fecha se está aplicando en la mayoría de centros educativos, de la provincia se halla dirigida exclusivamente a un proceso teórico de conocimientos memorizados por parte del maestro, no existen normas claras, ni sistemas adecuados para controlar los procesos de mejoramiento continuo, y menos se han podido establecer mecanismos para evaluar al docente ya que en muchos sectores de la educación, los gremios y asociaciones de docentes se oponen a cualquier iniciativa de este tipo, lo que repercute directamente en la calidad de los aprendizajes de los estudiantes; al no existir estándares de calidad que permitan establecer los procesos que aplica el docente, no existe una forma unificada de enseñanza cada docente hace lo que le parece, lo que desea o lo que puede en el aula y esto determina, la reducción de la calidad de los aprendizajes; pese a que en los últimos años se han difundido amplios procesos de capacitación propiciados en algunos casos por el Estado y en otros por los centros de educación superior, estos no se han plasmado en cambios cualitativos del proceso educativo que se reflejen en el nivel académico de los estudiantes.

“Es preciso trabajar con altas exigencias sobre el contenido para un mejoramiento de los recursos humanos, que además se constituyen en un proceso cualitativo para consolidar nuevos comportamientos en los docentes”. (QUIROZ).

En los establecimientos particulares, el desempeño docente es mayor en el sentido de presionar a los docentes a que cumplan ciertas actividades extracurriculares, con el objetivo de mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje; es decir, los propietarios del establecimiento educativo se sienten complacidos cuando la actividad del docente se enfoca a mejorar su formación integral, estos logros en el aspecto pedagógico, genera ciertos réditos de carácter promocional y económico.

“En el marco de la evaluación procesual y formativa, la valoración del profesorado privilegia la comprensión de las practicas mediante las cuales interviene para contribuir a la formación y el aprendizaje de los educandos en el contexto del aula y la institución escolar”. (SAAVEDRA, 45)

En la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado de la ciudad de Ambato, motivo de esta investigación, se ha observado que tampoco existe una verdadera formación integral del educador entendiéndose por ello a una rendición de cuentas perfectamente documentada, permanente y observable, repitiéndose el hecho de que el mejor maestro es aquel que ha logrado dar cumplimiento a lo planificado al inicio del año escolar, aunque esté lejos de haber alcanzado las expectativas didáctico pedagógicas que exige un rango de calidad, eficiencia y eficacia en el desempeño profesional.

En la institución motivo de investigación no se cuenta con planes de estudio que permitan el mejoramiento de la enseñanza a través de la "formación integral de los docentes". A través de una observación previa se puede identificar la siguiente problemática:

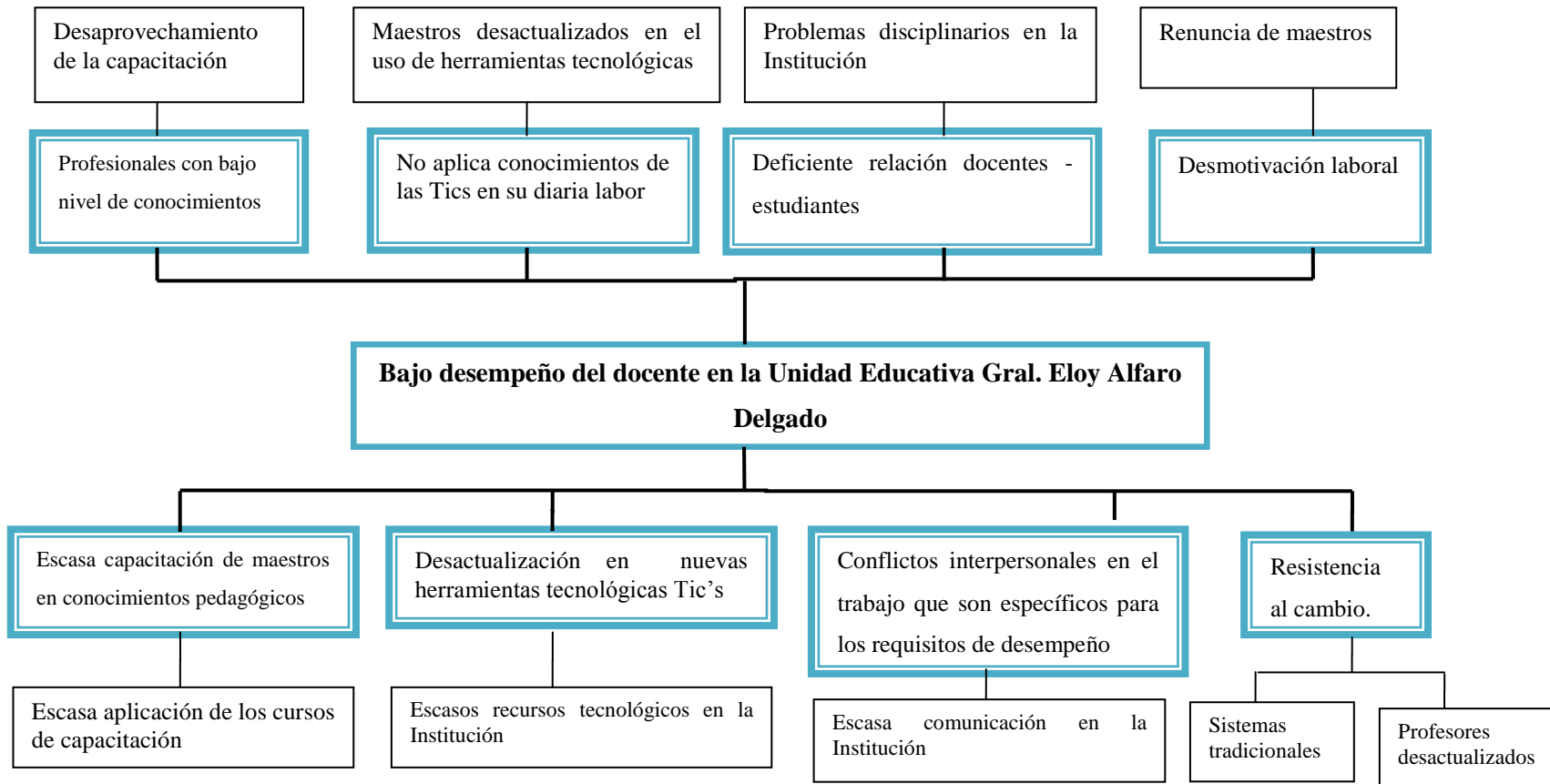
Ausencia de docentes comprometidos con la Institución y con los estudiantes, debido a que sus actores principales como son los docentes tienen más de quince años de servicio a su labor docente, lo que hace que este personal se sienta de alguna forma cansado de sus actividades educativas cotidianas.

El personal docente sigue con una metodología tradicionalista donde ellos constituyen la fuente máxima de conocimiento y los estudiantes son entes pasivos que reciben el aprendizaje.

Docentes con muy poca capacitación y actualización pedagógica, a pesar de que estamos en una nueva era de los saberes, estos no son aplicados en las aulas por cuanto existe un queminportismo de los profesionales por actualizar sus conocimientos, sus metodologías, lo que ocasionan prejuicios al aprendizaje del estudiante.

Las autoridades de la institución poco o nada han hecho por capacitar al personal docente, tienen poca iniciativa y no realizan ninguna gestión por conseguir cursos a través de diversas instituciones que entreguen su aporte en bien del personal y del estudiante.

### Árbol de Problemas



**Gráfico 1.** Árbol de Problemas  
**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco

### **1.2.2. Análisis Crítico**

En la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado, se presentan algunos indicadores que ponen de manifiesto el bajo desempeño docente tales como; la escasa capacitación de maestros en conocimientos pedagógicos, los mismos que se ven reflejados en los altos índices de repetición de estudiantes y el bajo nivel académico que determina los indicadores estadísticos, pues alrededor del 15% de estudiantes pierden el año y un 45% de estudiantes tiene una nota promedio de aprendizaje, ubicada en el rango de 14 a 16/20. Estos datos nos permiten señalar que la labor del docente en el aula no es la adecuada.

En la Institución motivo de nuestra investigación, se puede señalar que aproximadamente el 50% de la población docente tiene pocos conocimientos sobre las nuevas tecnologías de la información, a esto se suma que la Institución no cuenta con los recursos tecnológicos en cada una de las aulas, para que el docente pueda utilizarlos, lo que ha ocasionado que se siga manejando únicamente con las pizarras de tiza líquida, impidiendo el desarrollo y la labor docente.

En la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro, los conflictos interpersonales no son una excepción, pues las diferencias y discrepancias de criterios entre Docentes ocasiona malestar en el gremio, provocando perjuicio en su labor profesional, a esto se incluye la problemática con un sector estudiantil, que a más de tener problemas disciplinarios, vienen trayendo de sus hogares problemas familiares, que trascienden en el aula y contagian a un sinnúmero de estudiantes, obstaculizando ostensiblemente la labor del docente en el aula, estos conflictos afectan la labor de los maestros que tienen que utilizar una serie de estrategias, para mermar la problemática.

El mundo actual se encuentra atravesando constantes cambios, los cuales son derivación de nuevos descubrimientos tecnológicos, incorporación constante de modelos de producción y de enfoques administrativos entre otros.

El individuo tiene la capacidad de crear y programar nuevos conocimientos, a través de inspiración de actitudes en diferentes áreas del saber, estas premisas promueven la formación del hombre con el objetivo de indagar, entender e innovar el entorno que lo rodea. Por consiguiente, el proceso educativo tiene la misión de formar ciudadanos creativos y participativos, conscientes de los procesos de transformación social y tecnológica del contexto, con la intención de conducir acciones que propendan a lograr, una firme interacción y adaptabilidad social.

El Ministerio de Educación del Ecuador ha iniciado una serie de cambios, con las cuales se pretende transformar el proceso educativo en el marco de la transversalidad, robusteciendo la convivencia social y el ennoblecimiento del ser humano.

Pero para plasmar este objetivo, el docente se convierte en el sujeto primordial, como agente generador e impulsador del cambio, por ello, los esfuerzos para instituir la transformación deben manifestarse de manera metódica y organizada para disminuir el efecto de rechazo y reacciones desfavorables plasmadas en la resistencia al cambio.

Para superar estas y otras limitaciones existen diversas alternativas y una de las más importantes es la de mejorar la calidad del recurso humano docente. Se trata de un proceso permanente de formación integral que pueda garantizar su desempeño docente óptimo así como un continuo crecimiento personal e interpersonal que genera nuevas alternativas de innovación educativa.

### **1.2.3. Prognosis**

De no encontrar alternativas de solución al bajo desempeño docente, debido al poco nivel de conocimientos por ende una capacitación insuficiente al no aplicar herramientas tecnológicas en su diaria labor, seguirá trayendo como consecuencias un aprendizaje muy poco significativo con una deficiente relación docente estudiantes que lo único que ha contribuido es a generar problemas disciplinarios en la institución, a tal punto que varios docentes que hacían las funciones directivas han preferido regresar a sus trabajos en las aulas y otros docentes se encuentran gestionando sus cambios a otras instituciones educativas, de persistir estos inconvenientes gravitantes en el ámbito educativo, la unidad educativa en poco tiempo se verá mermada de su número de alumnos lo que podría ocasionar inclusive que el establecimiento pueda disminuir el porcentaje de docentes los mismos que podrían ser trasladados a otras entidades educativas, lo que iría en desmedro del sector.

En este sentido si la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado, de no emprender en una formación integral innovadora y actualizadora de los docentes, se quedara al margen de muchas otras Instituciones de la provincia. Lo que degeneraría en una formación deficiente para sus estudiantes con las consecuentes carencias al momento de la práctica y aplicación de sus conocimientos, teniendo un futuro poco promisorio y desalentador para las futuras generaciones.

### **1.2.4. Formulación del Problema**

¿Cómo influye la formación integral del docente en el desempeño profesional, de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado?



### 1.2.5. Preguntas Directrices

- ✓ ¿Cuál es la situación actual sobre el proceso de formación integral de los docentes de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado?
- ✓ Cuál es el desempeño profesional de los docentes que forman parte de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado
- ✓ Existe la alternativa de solución viable encaminada a obtener un desempeño profesional de calidad.

### 1.2.6. Delimitación

**Límite de contenido:**

**Campo:** Docencia

**Área:** Educación

**Aspecto:** Formación

**Delimitación Espacial:** Esta investigación se desarrolló con el nivel Bachillerato de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado de la ciudad de Ambato, Provincia del Tungurahua

**Delimitación Temporal:** El trabajo de investigación se realizó en el período comprendido en el año lectivo 2012-2013.

### 1.3. Justificación

El trabajo investigativo parte de la necesidad de determinar parámetros que permitan mejorar el desempeño profesional de los docentes de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado, considerando todos los aspectos que influyen en la metodología del proceso educativo; es un campo relativamente nuevo en educación que ha ido cobrando impulso significativo a todo nivel, como uno de los fundamentos básicos a ser considerados para mejorar la calidad de la educación.

La investigación se justifica por las siguientes razones:

- ✓ Es fundamental el apoyo al trabajo y desempeño académico de los docentes a través de la retroalimentación constante de sus actividades para identificar fortalezas y debilidades.
- ✓ Es necesario favorecer el interés y la participación de los docentes, individual e institucionalmente, en los procesos de capacitación permanente.
- ✓ Es útil porque identificara las necesidades de mejoramiento de la calidad académica y ofrecer las estrategias adecuadas encaminadas al desarrollo personal y prestigio profesional.
- ✓ Es importante para capacitar continuamente al profesional de la docencia en diferentes ámbitos de acción educativa.
- ✓ Es factible porque busca la dotación de recursos didácticos obligatorios para fortalecer la labor del docente en el aula.
- ✓ Los beneficiarios directos serán la trilogía educativa que lo constituyen en primera instancia los estudiantes los docentes y por ende los padres de familia y la sociedad en general.

Siendo tan importante la formación integral a todo nivel, en la actividad educativa y en los actuales momentos cobra un doble valor ya que permite al mismo tiempo mejorar la calidad de la oferta académica y transformar a la institución en un centro de estudios competitivo, al tiempo que se cimienta bases para crear una cultura de capacitación que se irradie a todos los procesos educativos institucionales. Lo consideramos original porque esta temática no ha sido objeto de estudio en trabajos realizados anteriormente en esta institución.

#### **1.4.Objetivos.**

##### **General**

Investigar la influencia de la formación integral en el desempeño docente, de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado.

## **Específicos**

- ✓ Determinar el proceso de formación integral de los docentes de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado.
- ✓ Analizar el desempeño profesional de los docentes que forman parte de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado.
- ✓ Proponer una alternativa de solución encaminada a mejorar la formación integral para un adecuado desempeño profesional.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes Investigativos.**

Una vez que se ha revisado trabajos de investigación relacionados con el trabajo motivo de estudio, se ha podido determinar que si existen temas de relación con el ámbito de estudio, en la Universidad Técnica de Ambato los mismos que consideramos a continuación:

(GARCIA I. M., 2009)

Autor: García Muñoz Iván Marcelo: 2009 “Evaluación del desempeño académico del docente y su influencia en la calidad de la educación en el Instituto Técnico Superior Guaranda”

#### **Objetivo Especifico**

- ✓ Diagnosticar las falencias en el actual proceso de Evaluación al Docente.

Pone a consideración las siguientes conclusiones:

- ✓ En el Instituto Técnico Guaranda si se cumple con lo dispuesto en la Ley de Educación de evaluar al docente para tomar decisiones a favor de la enseñanza aprendizaje, sin embargo esta evaluación no es sistemática, faltan instrumentos técnicos y no existen informes finales.

- ✓ Los resultados obtenidos en la evaluación efectuada los directores de área se deben analizar en las áreas para corregir las de cada uno de los docentes dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, sobre la base de indicadores y escalas establecidas las mismas que deben ser manejadas y conocidas por todos los docentes para dar transparencia al proceso.
- ✓ Se evidencia que la totalidad de docentes no planifica sus clase antes de impartirla, es decir que se improvisa por lo que no se llega a cumplir los objetivos esperados en el proceso enseñanza aprendizaje.

La evaluación del desempeño académico en el Instituto Técnico Superior Guaranda no se ha cumplido a cabalidad y esto lo demuestran los resultados en el bajo rendimiento de los estudiantes, la planificación docente debe constituirse en un proceso continuo, sistemático y organizado de la labor institucional de acuerdo a un conjunto de criterios e indicadores de desempeño que posibilite alcanzar logros y eliminar dificultades en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

(Cesar, 2010)

Autor: Yamberlá González César Oswaldo: 2010 “Los esquemas mentales y su incidencia en el desempeño docente de los maestros de la carrera de educación básica de la facultad de ciencias humanas y de la educación de la Universidad Técnica de Ambato”.

### **Objetivo Especifico**

- ✓ Analizar el desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la carrera de Educación Básica presencial, durante el período académico marzo-agosto del 2010.

Se pone a consideración las siguientes conclusiones.

- ✓ Un 50% de los estudiantes aún sienten que los maestros promueven una escucha pasiva, aunque los maestros piensan que lo han superado ya que el 84% de ellos piensan que lo promueven a veces y nunca.
- ✓ Los estudiantes piensan que los maestros valoran una exposición literal, pero sólo en un nivel de 42 sobre 100, que es un avance significativo.
- ✓ El dogmatismo o pensamiento cerrado, se determina que es otro aspecto que se está superando, puesto que en estudiantes el 64% piensa que a veces o nunca lo hacen y los docentes con un 87% reafirman esta percepción de los estudiantes.

En la Carrera de Educación Básica de la Universidad Técnica de Ambato es imprescindible que desaparezca el paradigma del maestro tradicional y se instaure la nueva mentalidad crítica propositiva que conlleve a los estudiantes a solucionar problemas del contexto.

(MANOBANDA, 2010)

Autora: Manobanda Iza Mayra Lissenia: 2010 “La evaluación y el desempeño de los docentes del Colegio Universitario Juan Montalvo de la ciudad de Ambato”,

### **Objetivo Específico.**

- ✓ Señalar el nivel de formación y capacitación docente.

Se pone a consideración las siguientes conclusiones.

- ✓ La evaluación al magisterio, permite un mejor desempeño de los docentes del Colegio Universitario “Juan Montalvo” de la ciudad de Ambato, durante el año lectivo 2009 – 2010.

- ✓ Un alto porcentaje de docentes encuestados saben que la evaluación es formativa, es decir que, como indica su nombre, persigue el desarrollo continuo del personal que se evalúa, con el fin de ayudarlo a progresar profesionalmente, maximiza sus fortalezas como reduce sus debilidades, y apoya en su esfuerzo por consolidar su carrera dentro de la institución.

La evaluación continua a los docentes en el Colegio Universitario “Juan Montalvo” fortalecerá el desempeño profesional constituyéndose en un compromiso que trasciende a los estudiantes brindándoles conocimientos y destrezas que le ayuden a prepararse para un empleo productivo y un servicio provechoso para la sociedad a la que pertenece.

## **2.2 Fundamentación Filosófica**

El presente trabajo investigativo se fundamenta filosóficamente en un esquema de interpretación de la realidad que constituyen las teorías y leyes, técnicas identificadas en el Paradigma Crítico Propositivo, para a través de un proceso lógico y objetivo criticar la realidad educativa del medio y proponer soluciones claras y acertadas con el objeto de mejorar nuestro sistema educativo vigente, el mismo que se encuentra caduco y no reúne las expectativas para competir en un mundo cambiante y globalizado.

### **Fundamentación Ontológica**

Los valores están relacionados con la propia existencia de la persona, afecta a su conducta, configura y modela sus ideas y condiciona sus sentimientos. Se eligen libremente entre varias alternativas, sin embargo dependen en gran medida de lo interiorizado a lo largo del proceso de socialización y de las ideas y actitudes que reproducimos en diversas instancias.

### **Fundamentación Epistemológica**

La esencia de los valores es el valer, el ser valiosos, ese valor no depende de apreciaciones subjetivas individuales, los valores están situados fuera del tiempo y el espacio. Los valores tienen una polaridad, pueden ser positivos o negativos; es el valor o contravalor.

El principio de la epistemología establece que la realidad objetiva existe independiente y fuera de la conciencia y a su vez la conciencia es parte de esta realidad con relativa independencia, porque interactúan en el conocimiento.

### **Fundamentación Axiológica**

Los valores son componentes de la personalidad que se deben practicar para el logro de la formación y autorrealización del ser humano.

El hogar es el lugar en donde se inicia la Educación en Valores, tiene su continuidad en los centros educativos y es en la sociedad en donde se consolidan. Según (USCATEGUI, 1978), tenemos una axiología educativa ecuatoriana que no será ni lo pretendemos como ciencia aparte, sino simplemente un examen y determinación, basado en el análisis psico-social de nuestro pueblo.

### **Fundamentación Sociológica**

El sistema capitalista, a nivel mundial ha desarrollado un proceso de cambio social, económico y político denominado globalización, que fuertemente influido por los avances tecnológicos, demanda de las sociedades amplia productividad en el área de la generación de conocimientos y su aplicación y difusión.

Sin ignorar los peligros que tal concepción encierra, ella lleva a plantearse la necesidad de construir la Sociedad del Conocimiento, que obliga a asumir retos a cumplir en corto plazo, su pena de quedar andado en la crisis que hoy se vive.



En la Sociedad del Conocimiento la competitividad de un país, a nivel mundial, estará marcada por el uso inteligente de la información, la construcción del conocimiento y la capacidad de difusión de éstos.

Vista así, la sociedad deberá ser educadora que genere en sus integrantes el aprendizaje permanente. La formación de las nuevas generaciones es un problema en el cual, si bien el Ministerio de Educación tiene la trascendente tarea y responsabilidad de orientar, no es el único agente que sustente ese compromiso.

### **Fundamentación Psicopedagógica**

Aprender significativamente un determinado contenido, supone comprender su significado e incorporarlo a la estructura cognoscitiva de modo que lo tenga disponible sea para reproducirlo, relacionarlo con otros aprendizajes o para solucionar problemas futuros. Este aprendizaje se contrapone al memorístico en lo siguiente, la persona debe tratar de relacionar los nuevos conocimientos con los conceptos y proposiciones relevantes que ya conoce, mientras que el memorístico puede incorporarse arbitrariamente en la estructura de conocimiento sin ninguna interacción con la que ya existe en ella.

### **2.3 Fundamentación Legal**

Esta investigación se basa en la Ley Orgánica de Educación Intercultural la misma que establece disposiciones claras y precisas al respecto del desempeño docente.

#### **Ley Orgánica de Educación Intercultural**

Artículo 349 de la Constitución de la República, establece que el Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos.

La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente;

## **Capítulo Cuarto**

### **De los derechos y obligaciones de las y los docentes**

Art. 10.- Derechos.- Las y los docentes del sector público tienen los siguientes derechos:

- a. Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación;
- f. Recibir una remuneración acorde con su experiencia, solvencia académica y evaluación de desempeño, de acuerdo con las leyes y reglamentos vigentes, sin discriminación de ninguna naturaleza;
- a. Acceder a comisión de servicios con sueldo para perfeccionamiento profesional que sea en beneficio de la educación, previa autorización de la autoridad competente; Demandar la organización y el funcionamiento de servicios de bienestar social que estimule el desempeño profesional y mejore o precautele la salud ocupacional del docente;

Art. 11.- Obligaciones.- Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones:

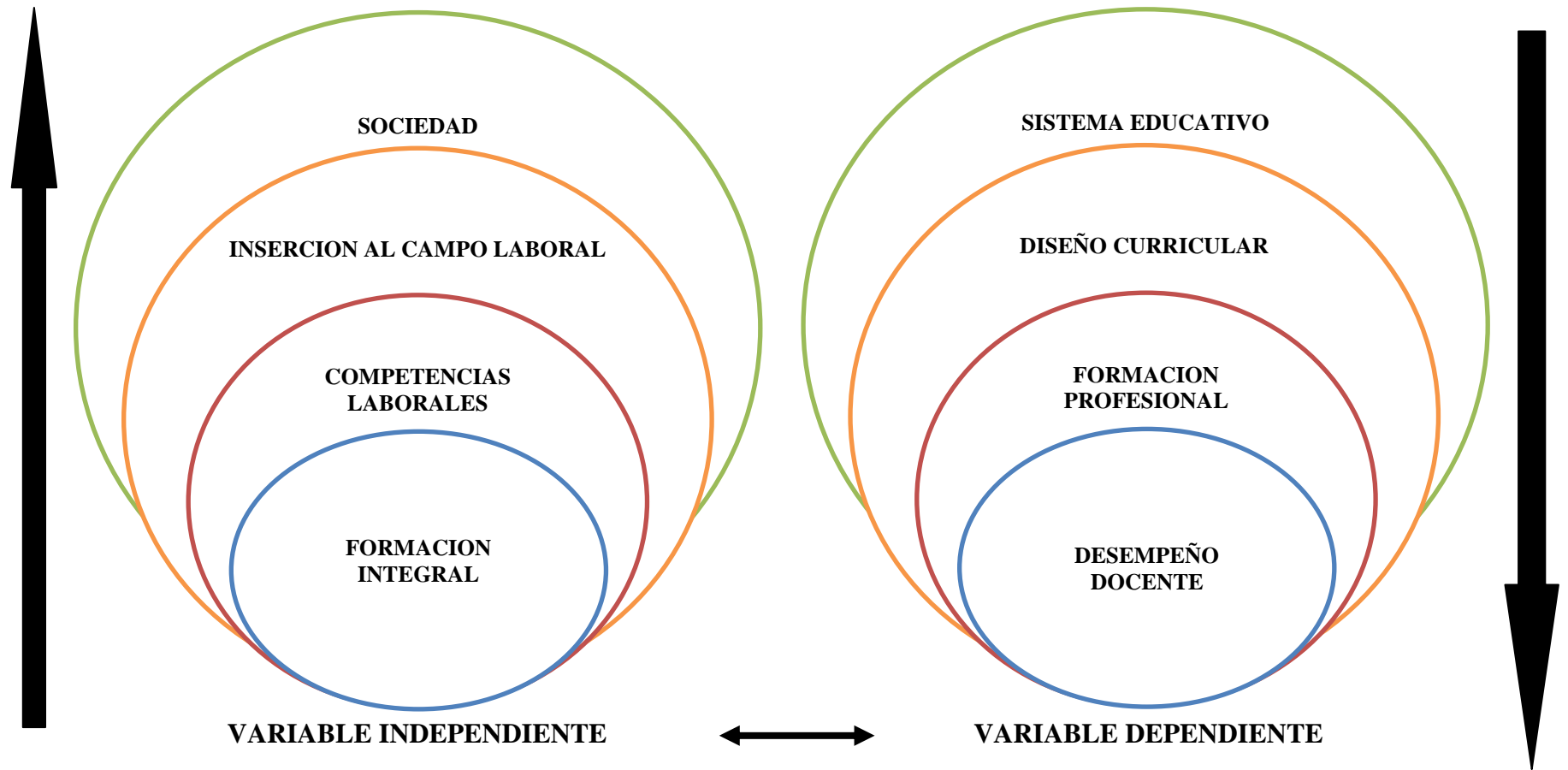
- k. Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes;

Art. 20.- Asignación y distribución de recursos.- La asignación y distribución de los recursos destinados a la educación combina y articula los principios constitucionales de equidad social, poblacional y territorial.

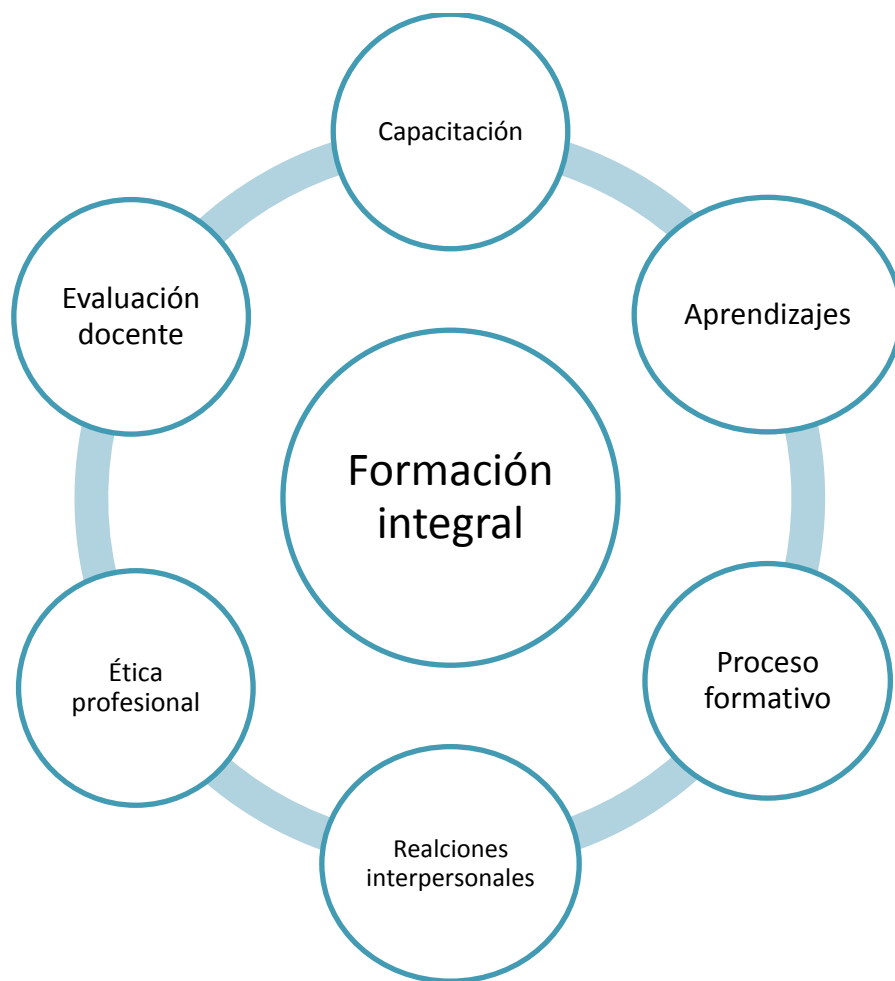
Se tomaran medidas que favorezcan a segmentos sociales que están en situación de abandono o riesgo, para compensar las desigualdades derivadas de factores. Se consideran también índices de calidad por medio de los resultados de la evaluación de desempeño del personal y por los logros educativos y comunitarios de los establecimientos.

Art. 68.- Sistema Nacional de Evaluación y sus componentes.- El Instituto realizará la evaluación integral interna y externa del Sistema Nacional de Educación y establecerá los indicadores de la calidad de la educación, que se aplicarán a través de la evaluación continua de los siguientes componentes: gestión educativa de las autoridades educativas, desempeño del rendimiento académico de las y los estudiantes, desempeño de los directivos y docentes, gestión escolar, desempeño institucional, aplicación del currículo, entre otros, siempre de acuerdo a los estándares de evaluación definidos por la Autoridad Educativa Nacional y otros que el Instituto considere técnicamente pertinentes.

## 2.4. Categorías Fundamentales



**Gráfico 2.** Categorías Fundamentales  
**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco



**Gráfico 3:** Variable independiente

**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco



**Gráfico 4:** Variable Dependiente

**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco

## **2.4.1. Fundamentación Teórica de la Variable Independiente**

### **Formación Integral**

(CHARDIN, 1965), “introdujo el concepto del complejo-conciencia, proponiendo una alternativa más humana y a la vez más trascendente, al de la supervivencia del más apto de Darwin”.

El concepto de Chardin vincula la idea de la formación integral como parte del desarrollo equilibrado de diversos espacios del individuo que lo llevara a formarse en lo intelectual, lo social, lo humano y lo profesional. Ante lo expuesto se puede aseverar que la educación es la gestión por medio de la cual un pueblo o una cultura transfieren sus costumbres, valores y saberes a los niños y jóvenes, con la conducción de un adulto para que desplieguen todas las potencialidades y condiciones propias del ser humano.

Más recientemente, la aportación de Peter Senge con su obra *La Quinta Disciplina* ha supuesto un revulsivo en la perspectiva organizativa de las instituciones. Senge (1998) pone el énfasis en desarrollar la capacidad de aprendizaje en toda la organización, sabedor de la importancia que esto tiene ahora y, de modo creciente, a corto y medio plazo.

Se debe considerar a la organización de las instituciones como parte del proceso de educación dentro de la cultura, estableciendo los lineamientos pedagógicos y los materiales pertinentes que expresan las necesidades propias del entorno, cultural, social, político y económico de un pueblo o nación.

Una de las disciplinas fundamentales es el *Dominio Personal* definida como "la disciplina que permite aclarar y ahondar continuamente nuestra visión personal, concentrar las energías, desarrollar la paciencia y ver la realidad objetivamente. En cuanto tal, es una piedra angular de la organización inteligente, su cimiento espiritual. El afán y la capacidad de aprender de una organización no pueden ser mayores que las de sus miembros". (Marcos, Mayo 2006)

Ante lo expuesto por Marcos se puede definir como Dominio Personal al tipo de ser humano que interiorice, cuáles serán sus deberes y derechos, qué valores y principios son fundamentales para salvaguardar la cultura y la sociedad, qué métodos de enseñanza y aprendizaje son los más pertinentes para adquirir el conocimiento, con el fin de consolidar la identidad propia.

## **Competencias Laborales**

(NARANJO & Luis, 2007)

### **Definiciones de Competencia Laboral**

- Es un saber hacer en contexto. (HERNANDEZ R. , 1998)
- Competencia es la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. (Oit, 2005)
- La capacidad real de lograr un objetivo o resultado ocupacional en un contexto dado. (MORALES, 2004)
- Conjunto de actitudes valores, conocimientos y habilidades (personales, interpersonales, profesionales y organizacionales) que faculta a las personas para desempeñarse apropiadamente frente a la vida y al trabajo. (GALEANO, 2002)

De acuerdo a las definiciones anteriores se deriva que las competencias laborales son las capacidades desarrolladas por un individuo para responder exitosamente a una actividad o tarea, según las actitudes, valores, conocimientos y habilidades personales que se resumen en Saber, Saber Ser y Saber Hacer.

(TOBON, 2008). “Las competencias se abordan desde el *proyecto ético de vida* de las personas, para afianzar la unidad e identidad de cada ser humano, y no su fragmentación”.

Según Tobon las competencias buscan fortificar y favorecer a que los seres humanos sean entes productivos en una sociedad, y consecuentemente en el campo laboral-empresarial para perfeccionar y evolucionar la realidad.



Por su parte, (VASCO, 2003) resalta en las competencias aspectos como *capacidad y abordaje de tareas nuevas*, y las define como: “Una capacidad para el desempeño de tareas relativamente nuevas, en el sentido de que son distintas a las tareas de rutina que se hicieron en clase o que se plantean en contextos distintos de aquellos en los que se enseñaron”. (p. 37).

Finalmente Vasco define a las competencias como habilidades y conductas que explican desempeños transformadores y destacados en el mundo del trabajo y que se materializan en términos de atributos o rasgos personales, como es el caso de la pro actividad, la seriedad, la maleabilidad, la creación, etc.

### **Inserción al Campo Laboral**

(BRUNNER J. , 2000). “La educación ha cumplido siempre, a lo largo de la historia, la función de preparar a las personas para el ejercicio de roles adultos, particularmente para su desempeño en el mercado laboral”.

Según Brunner la educación ubica a las personas en un campo laboral diferente de acuerdo a actitudes, destrezas y valores, por lo mismo se constituyen en características específicas y procesos diferentes para obtener una profesión que le permita integrarse a una sociedad productiva.

Los estudiantes que acaban de egresar de los centros superiores y aspiran integrarse por primera vez en este mundo laboral, tienen que brindar una atención especial a los procesos y en la medida que lo planifiquemos, nuestras posibilidades de superación van a aumentar.

Más al fondo se plantea aquí una cuestión de orden estructural en cuanto al futuro de las relaciones entre educación y trabajo. Efectivamente, como señala (BRUNNER J. , GLOBALIZACIÓN Y EL FUTURO DE LA EDUCACIÓN:, 2000)“el vínculo entre economía, desarrollo tecnológico y organizacional tiene consecuencias de diverso tipo para la calificación de las personas y su educación / capacitación”.

De acuerdo al señalamiento de Brunner el nivel educativo de un trabajador es importante porque se refleja en su productividad y, consiguientemente, en un mejor salario. Por esta razón cualquier ampliación del nivel educativo se desencajaría en un aumento de la productividad. Un aumento de la oferta de los trabajadores más competentes provocará una disminución de sus salarios si las técnicas de producción son flexibles. Por esta razón los trabajadores decidirán invertir en educación en función de sus expectativas de rentabilidad de dicha inversión.

El mejoramiento de su capacitación a través de la educación también puede ser manejada con el objetivo de aportar una señal sobre el rendimiento del trabajador. También se puede deducir que la educación se utiliza como una señal para diferenciarse de otros empleados ante un empresario que no puede observar el rendimiento de los trabajadores directamente.

“En el caso de los países de más altos ingresos de América Latina se observa: un incremento de las ocupaciones no-manuales y reducción de las agrícolas; un aumento de los profesionales de alta calificación y de los técnicos; una disminución de las personas en el sector comercio; una mayor participación de los trabajadores de los servicios personales” (SAINZ, 2000)

“En segundo lugar, el contenido de trabajo de las ocupaciones está cambiando rápidamente en muchos casos, generándose nuevas demandas de competencias, destrezas y conocimientos. No sólo se requieren más competencias sino frecuentemente nuevas y diferentes, lo que pone en jaque a los sistemas educacionales y de formación profesional” (BERTRAND, 1998).

En el contexto actual, con una transformación constante de las posibilidades formativas, la inserción laboral de un individuo está determinada por su preparación académica, desarrollo de habilidades, este proceso le permiten insertarse socialmente y alcanzar un status el mismo que se relaciona con una independencia económica derivada de la estabilidad de un empleo.

El mercado laboral global está determinado por la estructura económica y el cambio tecnológico de ahí que los requerimientos educacionales son indispensables. Los países que dependen económicamente de la explotación de recursos naturales, tienen que invertir sus ingresos en conocimientos y tecnología, estas premisas les permitirán agregar un valor a sus productos generando nuevas actividades productivas.

(DURKHEIM, 1895). “Afirmó que la sociedad era algo que está fuera y dentro del individuo al mismo tiempo, gracias a que este adopta e interioriza sus valores y su moral. El hecho social tiene una fuerte capacidad de coerción y de sujeción respecto del individuo”.

Según afirma Durkheim la conciencia colectiva sobresale sobre el pensamiento individual, considerando primordial a la sociedad, y no al individuo, sin embargo esta afirmación agudiza el sentido crítico y el análisis de la realidad frente a las expectativas y oportunidades que la educación ofrece frente a los procesos de búsqueda de empleo.

(ROCHER, Introducción a la Sociología, 1990). “Como consecuencia de la aludida revolución industrial, el medio técnico interpone entre la naturaleza y el hombre una red cada vez mayor de máquinas, conocimientos y técnicas complejas”.

El cambio tecnológico y la “globalización” han sido elementos concluyentes en las transformaciones de los procesos de trabajo, en las destrezas que se requieren en la fuerza laboral y, en derivación, en la cantidad y el tipo de educación que deberían recibir quienes aspiren a ser “empleados”.

Es necesario realizar ciertas precisiones y recalcar efectos diferentes e, incluso, contrarios del cambio tecnológico y de la “globalización”, la incorporación de nuevas tecnologías, ha descartado la habilidad manual y la especialización en tareas fijas, derivan como consecuencia en la necesidad de una fuerza de trabajo más preparada académicamente como también dispuesta para aprender permanentemente, con un alto grado de conocimientos generales más consistente a partir de la cual poder adaptarse a situaciones diversas con facilidad.

Las clases sociales, como expuso (MARX, 1847), “son resultado de las relaciones de producción, y por tanto, de la distribución del capital y del trabajo. Esta sociedad se estructura en clases de propietarios, empresarios y capitalistas financieros, por una parte; y por otra, de trabajadores rurales, industriales, artesanos, oficinistas y técnicos; complicándose esta distribución a medida que avanza el proceso de desarrollo tecnológico”.

Frente al planteamiento de Marx se deduce que el cambio tecnológico aumenta la productividad pero al mismo tiempo disminuye el requerimiento de trabajo y participación del ser humano en la producción, provocando desplazamientos de los trabajadores con implicaciones de desocupación y marginalidad social. Ante estas premisas se hace innegable la necesidad de una educación formal acorde a los cambios que experimentan las sociedades actuales eliminando los amplios sectores de la población que vive en condiciones de pobreza, y si no se toman los correctivos necesarios su situación se reproducirá en las nuevas generaciones.

### **Capacitación**

Tomado de la página (ABC, 2013). “En términos generales, capacitación refiere a la disposición y aptitud que alguien observará en orden a la consecución de un objetivo determinado”.

La Capacitación es un proceso educativo a corto plazo y largo plazo, se utiliza un procedimiento proyectado, metódico y organizado a través del cual el personal administrativo de una organización por ejemplo, adquirirá los conocimientos y las habilidades técnicas necesarias para desarrollar su eficacia en el logro de las metas que se haya propuesto la organización en la cual se desempeña.

“No se debe olvidar que las organizaciones dependen, para su funcionamiento y su evolución, primordialmente del elemento humano con que cuenta. Puede decirse, sin exageración, que una organización es el retrato de sus miembros”.

(Administración de Recursos Humanos ? Proceso de selección del personal).

Los recursos humanos tiene como finalidad brindar las herramientas necesarias para optimizar las capacidades humanas requeridas por una empresa al mismo tiempo desarrollar destrezas y aptitudes del individuo para que sea competente en la colectividad en que se desenvuelve.

La formación permanente del recurso humano tiene como finalidad el mejoramiento de la producción y en relación con la función laboral significa la competitividad para ocupar un puesto de trabajo. Es importante recalcar que la capacitación es una herramienta para garantizar el desempeño de tareas y actividades necesarias para competir a cualquier persona dentro de una sociedad capitalista.

Resumiendo podríamos concluir que la capacitación está dirigida a:

- ✓ Iniciar el desarrollo integral del ser humano, y como consecuencia el desarrollo de la institución.
- ✓ Fortalecer el conocimiento técnico obligatorio para mejorar el desempeño en las actividades laborales.

### **Evaluación Docente**

Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua, la evaluación es: "el enjuiciamiento sistemático de la valía o mérito de un objeto, basado en una recogida sistemática de información para entender muy diversos objetivos pero que pueden quedar englobados en la suma de decisiones de mejora"

(GARANTO ALÓS, 1989) "Hay un consenso general en pensar que la evaluación es probablemente el mejor camino o al menos el primer paso para promover cambios positivos en las personas o instituciones"

Según Garanto la evaluación está orientada a contribuir en la mejora de la calidad de la educación fortaleciendo el desempeño docente. Tiene carácter formativo está encaminado a mejorar a los docentes, así también es explícito puesto que el docente conoce con anterioridad como la forma en la cual será evaluado.

Además permite mejorar la calidad de los docentes en cuanto se puede responder a las falencias que presentan.

(ROSALES, 1998). "La evaluación constituye una reflexión crítica a todos los momentos y factores que intervienen en el proceso didáctico a fin de determinar cuáles pueden ser estar siendo o han sido, los resultados del mismo".

La evaluación de conocimientos y competencias en el sistema educativo se constituye en el problema central de la educación, pero al mismo tiempo nos compromete cotidianamente en los desafíos similares de esta hermosa tarea de educar.

La evaluación debe ser abordada en las instituciones educativas desde los aspectos técnicos, Tiene connotación técnica, porque es necesario repensar y recrear instrumentos idóneos y confiables que enriquecen el proceso de enseñanza y de aprendizaje, lo cual determina que el problema técnico dependerá y estará condicionado por aspectos como:

- ✓ Ideológicos por qué tiene que ver con concepciones históricas – sociales que predominan en el contexto.
- ✓ Social porque se relaciona con la promoción, fracaso escolar, deserción, donde el proceso de enseñanza aprendizaje se desarrolló en un ambiente de caos, desorden y conflictos.
- ✓ Pedagógicos por que interviene la conducta de los individuos.

Se puede concluir que la evaluación es un proceso de recolección de información la misma que es sometida a un análisis para describir la realidad de una institución educativa y posteriormente determinar sus problemas que enfrenta y tomar decisiones en procura de solucionar los problemas existentes.

## Proceso Formativo

“El proceso en el cual el hombre adquiere su plenitud, tanto desde el punto de vista educativo como instructivo y desarrollador es el así denominado *Proceso De Formación*”. (ALVAREZ, La Escuela en la vida, 1999).

Según el modelo que plantea Álvarez el proceso formativo es integrador y totalizador, abarca el aspecto educativo mediante la formación del hombre para la vida, el instructivo que forma al ser humano como trabajador para vivir y el desarrollador que fortalece las potencialidades funcionales.

En resumen, es un solo proceso pero tiene tres dimensiones, lo que implica que tienen lugar mediante tres procesos, relacionados entre sí. Cada uno de esos procesos tiene su función respectiva, con personalidad propia, con relativa autonomía, pero condicionados dialécticamente por las otras dos funciones.

(<http://www.buenastareas.com/ensayos/Pedagogia/6528395.html>)

Es importante describir la interrelación de los elementos que permiten planificar el proceso formativo para lo cual deberíamos plantearnos ciertas interrogantes como:

¿Quién origina la formación?

Las personas que planifican el proceso de formación

¿A quién va destinada la formación?

Al sujeto de la formación el mismo que debe llevar cabo actividades complementarias para formarse

¿Dónde tiene lugar?

Los contextos pueden variar de acuerdo a lo objetivos que se pretendan alcanzar, el elemento del entorno es importante en el aspecto educativo ya que permitirá lograr objetivos de enseñanza aprendizaje.

El proceso de formación en el campo educativo reúne los roles del estudiante como ente que necesita saber aprender pero a su vez con deseos de poder y querer obtener nuevos conocimientos, y el rol del docente como facilitador del proceso de enseñanza aprendizaje.

## Aprendizajes

**Dr. Piaget:** Básicamente el docente debe ser un guía y orientador del proceso de enseñanza y aprendizaje, él por su formación y experiencia conoce que habilidades requerirles a los alumnos según el nivel en que se desempeñe, para ello deben plantearles distintas situaciones problemáticas que los perturben y desequilibren. En consecuencia es necesario formar alumnos activos, que aprendan pronto a investigar por sus propios medios, teniendo siempre presente que las adquisiciones y descubrimientos realizadas por sí mismo son mucho más enriquecedoras y productivas.

(PIAGET, 1972).

**Vigotsky** considera el aprendizaje como uno de los mecanismos fundamentales del desarrollo. En su opinión, la mejor enseñanza es la que se adelanta al desarrollo. En el modelo de aprendizaje que aporta, el contexto ocupa un lugar central. La interacción social se convierte en el motor del desarrollo. Vigotsky introduce el concepto de “zona de desarrollo próximo” que es la distancia entre el nivel real de desarrollo y el nivel de desarrollo potencial. Para determinar este concepto hay que tener presentes dos aspectos: la importancia del contexto social y la capacidad de imitación. (Definición de la teoría del aprendizaje de Vigotsky).

**Ausubel** plantea que el aprendizaje del alumno depende de la estructura cognitiva previa que se relaciona con la nueva información, debe entenderse por "estructura cognitiva", al conjunto de conceptos, ideas que un individuo posee en un determinado campo del conocimiento, así como su organización. (AUSUBEL, 1983)

Resumiendo las definiciones de aprendizaje según Dr. Piaget, Vigotsky y Ausubel se deduce como el proceso de asimilación de conocimientos, habilidades, valores y actitudes a través de la investigación que vincula la teoría con la práctica. Este proceso es descrito por los antes mencionados pedagogos que vinculan sus teorías con el aprendizaje y los cambios de conducta observadas en un sujeto.



Se manifiesta que lo fundamental en el aprendizaje es la imitación entendiéndose este término como la reproducción de un proceso observado, esto se vincula a que los niños aprenden las tareas básicas necesarias para subsistir en una comunidad.

Como conclusión se destaca la importancia del aprendizaje como el cambio de la conducta de una persona a partir del resultado de la experiencia, el mismo que se establece a través de un estímulo con su correspondiente respuesta.

### **Relaciones Interpersonales**

Las relaciones interpersonales se relacionan con la asociación de largo plazo entre dos o más personas; se manifiestan primordialmente en las instituciones educativas, por que juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de las personas.

(GARCIA R. , 1997), indica que “las relaciones se plantean en términos de las distintas posturas que adoptan las personas con respecto a otras próximas” y agrega que éstas se refieren, a las actitudes y a la red de interacciones que mantienen los agentes personales.

Según el planteamiento de García en las relaciones interpersonales se exteriorizara actitudes positivas como: responsabilidad, formalidad, autocontrol, confianza y seguridad en sí mismo, autoestima positiva, capacidad de comunicación, habilidades sociales, creatividad, ambición profesional, capacidad de trabajo en equipo, pero al mismo tiempo se puede identificar actitudes de reserva, competencia, alejamiento, intransigencia y frustración, que llevan a la destrucción y que no están fuera sino dentro de uno, las mismas no permiten cumplir aspiraciones e intereses corporativos y personales.

“Respecto a las relaciones del profesor con sus alumnos se puede señalar que tradicionalmente los maestros son el factor crucial de la educación en el aula; pues a través de su práctica pedagógica pueden generar una atmósfera tranquila, ordenada y orientada al aprendizaje”. (VOLI, 2004)

En el proceso de enseñanza- aprendizaje incurren variados elementos para el éxito o fracaso del mismo que establecerán la calidad de los resultados. Esta interacción es un proceso participan dos elementos de vital importancia como son el maestro y el alumno, quienes de acuerdo a sus expectativas hacia el aprendizaje desarrollarán una buena o mala relación.

El docente, coordina las actividades del aprendizaje, al mismo tiempo crea un clima favorable para que el estudiante adquiera sentimientos de superación, autoestima, valoración de sí mismo o todo lo contrario, sentimientos de frustración, apatía e inadecuación.

Los docentes se constituyen en la parte esencial de la relación educativa estamos precisados a originar un ambiente óptimo para que se generen buenas relaciones interpersonales entre docente-estudiante basadas en la confianza y respeto mutuos.

### **Ética Profesional**

Tomado de (Etica, 2007). La profesión se puede definir como "la actividad personal, puesta de una manera estable y honrada al servicio de los demás y en beneficio propio, a impulsos de la propia vocación y con la dignidad que corresponde a la persona humana".

Los seres humanos de acuerdo a su grado de preparación intelectual o al desarrollo de ciertas habilidades adquiere una profesión determinada y en su convivir diario enfrenta problemas con relación a su trabajo ya sea con las personas que le rodean, en esta interrelación se cometen errores sin darnos cuenta que traspasamos la línea de moralidad en el diario vivir

Si nos remontamos a la edad moderna y exclusivamente a un hecho destacado como la Revolución Francesa, donde se promulgó la igualdad de los derechos humanos, los hombres y mujeres cumplen roles específico en la sociedad con reglas que marcan y rigen el desempeño de dichas profesiones.

Tomado de (Defenicion. De, 2013). “La palabra ética proviene del griego ethikos (“carácter”). Se trata del estudio de la moral y del accionar humano para promover los comportamientos deseables. Una sentencia ética supone la elaboración de un juicio moral y una norma que señala cómo deberían actuar los integrantes de una sociedad”.

Una persona que ejerza una profesión debe actuar con responsabilidad, acatando la ley vigente y reglamentos de una institución con el fin de colaborar con el bienestar de una sociedad.

Tanto hombres como mujer enfrentan diariamente dificultades que de una otra manera podrían poner en tela de juicio su debida gestión, estas personas deben acatar deberes y derechos para no incursionar en la inestabilidad de su propia profesionalidad.

“La ética profesional pretende regular las actividades que se realizan en el marco de una profesión. En este sentido, se trata de una disciplina que está incluida dentro de la ética aplicada ya que hace referencia a una parte específica de la realidad”. (Definicion D. )

Las actividades de los seres humanos en sus lugares de trabajo deberían estar sujeta a la responsabilidad, es decir responder por sus propios actos. Cada persona debe ejercer un sentimiento de responsabilidad como comprometimiento de valorar y cuidar las cosas dejando un lado nuestras conveniencias individuales

#### **2.4.2. Fundamentación Teórica de la Variable Independiente**

##### **Desempeño Docente**

“Es la forma como se realiza el trabajo, involucra actitudes, saberes y formas de relación, que inciden en la calidad global de la tarea. En la práctica de la evaluación del educador se reconoce que, la acción educativa, corresponde al ser, al saber y al hacer reflexivo del educador en la cotidianidad del contexto en el cual se desempeña y no únicamente, al cumplimiento de unas obligaciones pactadas en relación con la profesión y el cargo que ocupa.” (ICCP, 2003).

El desempeño profesional tiene que ver con la capacitación continua y el perfeccionamiento docente a fin de que eleve la calidad de la educación y pueda el docente responder a los nuevos retos que el desarrollo de la ciencia y la tecnología imponen a todas las Instituciones Educativas y poder de esta manera formar profesionales con calidad integral.

Partiremos considerando que el desempeño docente es el grado de cumplimiento del docente ante su encargo social; siendo la educación un proceso cuyo fin esencial es facilitar modificaciones de la conducta, a la vez que se produce una adquisición de conocimientos, el maestro es quien debe facilitar dicha adquisición.

En la enseñanza general, el objetivo más importante es conseguir que los estudiantes entiendan lo que se les pretende enseñar. Para ello el profesor ha de tener muy en cuenta los conocimientos básicos que el estudiante tiene de otras materias afines en el momento de recibir las primeras enseñanzas de una nueva disciplina, que tiene que impartirse en términos totalmente inteligibles para los que las tienen que aprender. Por tanto, la exposición pedagógica de las materias y el conocimiento amplio y profundo de los temas a enseñar son dos de los aspectos de la docencia a los que el profesor debe prestar su máxima atención.

El desempeño docente, es uno de los factores educativos que requieren mayor atención para demostrar su efectividad y capacidad. Casi todo evaluador fracasa cuando su propósito es evaluar al profesor por varias razones, en primer lugar si su propósito está mal enfocado, a nadie se le ocurriría evaluar a un médico o a un arquitecto, ya que estos profesionales están históricamente legitimados por la sociedad y poseen instancias de control y la misma legitimación del cliente, esta sobre todo, es contundente y funciona en cada desempeño específico.

Con el docente no sucede lo mismo, ya que pueden pasar años sin que sea evaluado su desempeño profesional y peor aún, el cliente -estudiante o padre de familia- nunca legitima su tarea.

Un maestro nunca sale de la institución donde trabaja por fallas en la enseñanza en una institución pública; a más de esto, se debe señalar que no existen parámetros universalmente establecidos para calificar al docente, los estudiantes y los padres de familia carecen de criterios definidos para diferenciar la buena enseñanza de la contraria.

### **Capacidades Pedagógicas**

1. Dominio de los contenidos que imparte, de la Teoría de la Educación, de la Didáctica general y de las especialidades.
2. Comunicación verbal y no verbal.
3. Planificación adecuada del proceso docente – educativo.
4. Creación de un clima de trabajo adecuado en el aula y en la institución.
5. Utilización de variedad de prácticas educativas.
6. Capacidad para mantenerse permanente y adecuadamente informado sobre el estado del aprendizaje de sus alumnos.
7. Efectividad de su capacitación y auto preparación.
8. Capacidad para reflexionar autocríticamente sobre su propia práctica pedagógica.
9. Grado de conocimiento y tratamiento a sus alumnos, a partir de sus características psicológicas individuales.
10. Tacto pedagógico.

(VALDEZ, 2009)

De las Capacidades Pedagógicas señaladas se desprende que el desempeño docente debe fundamentarse en un rol integral, donde confluyan diversas capacidades y competencias como la Pedagogía, siendo ésta una disciplina, que tiene por objeto el estudio del hecho educativo, englobando factores como el humano, psicológico, social, cultural, religioso, que permita la efectividad de la labor docente. El docente debe tener una actitud pedagógica, siendo un excelente intermediario del cambio conceptual ante los estudiantes, determinando su precognición y planteando interrogantes constructivas de conceptos exactos.

El docente debe dominar estas competencias pedagógicas con el objetivo de mejorar permanentemente la formación integral de los estudiantes. Perfeccionar la formación del docente, requiere la implementación de un proceso pedagógico integral que proyecte el desarrollo de las distintas dimensiones humanas y de la práctica pedagógica como tal. La labor del docente es fundamental en el proceso educativo para el mejoramiento de la calidad y la excelencia del sistema educativo actual en pro de la formación académica y creadora de los estudiantes.

### **Formación Profesional**

(ALVAREZ DE ZAYAS, 1999). “Manifiesta: La formación es el proceso y el resultado cuya función es la de preparar al hombre en todos los aspectos de su personalidad”.

Según lo que manifiesta Álvarez sobre la Formación Profesional esta percibe las acciones formales que capacitan para el desempeño competente de las diversas profesiones, favoreciendo el camino al empleo, la participación activa en la vida social, cultural y económica.

Partiendo de un sentido integrador incluye las enseñanzas propias de la Formación Profesional del sistema educativo y de la Formación Profesional para el Empleo, en ambos casos en la perspectiva de la adquisición y actualización permanente de las competencias profesionales.

“Educar es depositar en cada hombre toda la obra humana que le ha antecedido; es hacer a cada hombre resumen del mundo viviente, hasta el día en que vive; es ponerlo a nivel de su tiempo, para que flote sobre él y no dejarlo debajo de su tiempo, con lo que no podrá salir a flote; es preparar al hombre para la vida.”  
(Caballero, 1952)

En el sistema educativo la Formación Profesional se establece en ciclos formativos de nivel medio y de grado superior, que una vez superados se acreditan mediante el título de Bachiller o Técnico y Título otorgado por una Universidad, respectivamente.

El Ministerio de Educación es, responsable de la Formación Profesional participando del desarrollo de un nuevo sistema más eficaz, adaptado a las necesidades reales de las personas y a la situación socioeconómica del Ecuador. De esta manera favorece la progresión de los ciudadanos en el itinerario formativo, mejorando las posibilidades de proyección profesional y personal de los ciudadanos.

Un hombre es instruido, cuando puede resolver los problemas presentes en su actividad cotidiana, es decir, cuando domina su profesión.

La sociedad dispone de un conjunto de instituciones para el desarrollo del trabajo educativo: la escuela, la familia o la sociedad en su conjunto, mediante las organizaciones políticas, de masas, religiosas, etc. “Cuando participan todas estas instituciones al mismo tiempo la denominamos Educación en sentido amplio”. (ALVAREZ, LA ESCUELA EN LA VIDA, 1999)

Del enunciado se desprende que la formación profesional es el conjunto de actividades, funciones y tareas que ejecuta el individuo con el fin de integrarse en una sociedad que le permita desarrollar su profesión de manera original, crítica y creativa.

### **Diseño Curricular**

(ALVAREZ DE ZAYAS, 1999) “Lo define como el diseño del proceso docente-educativo, que posee una dinámica o lógica propias, que responden a las características objetivas del mismo: componentes, leyes y eslabones”.

Según Álvarez el diseño curricular es un documento escrito que contiene estrategias para el logro deseado de metas y objetivos. Es un plan que provee sistemas de aprendizaje, oportunidades para las personas en ser educadas, posee un comienzo y final y un proceso.

Se podría incluso definir como la administración de las experiencias del principiante. Este punto considera casi cualquier escuela e inclusive su exterior como parte del currículo.

El currículo puede ser calificado como un sistema para tratar con individuos y el proceso de organización de personal y sus ordenamientos de ejecución. Puede ser visto también como un campo de estudio.

(ELLIOT, 2000) “Manifiesta que el diseño curricular es la relación existente entre el conocimiento educativo y la acción educativa, desde el punto de vista del modelo de proceso, en contraste con el modelo de objetivos”.

Un diseño curricular propone el análisis del contexto socioeconómico como un paso necesario para la formulación de planes; encaminado a satisfacer las necesidades de las mayorías; es importante integrarle en la práctica social, las síntesis de investigación y docencia, la formación de profesores.

Por otro lado se puede afirmar que la escuela. “es la institución específicamente encargada de alcanzar las finalidades educativas, aun cuando existen otras instituciones que también cumplen con la función de educar. Desde esta perspectiva la escuela asume las intenciones educativas de una sociedad para un determinado momento de su desarrollo, y por consiguiente el currículo se convierte en la instancia mediadora entre institución y sociedad para el logro de aquellos propósitos.

“Las comisiones que diseñan el currículo, una vez definido el modelo del egresado, tanto los objetivos de carácter educativo como desarrollador e instructivo pasa a determinar los subsistemas que abarcarán dicho modelo, es decir, las disciplinas, los niveles, y los grados”. (ALVAREZ, La Escuela de la Vida, 1999)



Al diseñar el currículo se debe tomar en cuenta las particulares e insuficiencias sociales del contexto, el aspecto social, cultural, político, económico y otros factores que determinan que el diseño se pueda implementar o no, pues no se puede estar lejos de estas variantes, pues sería artificial.

Los diseños curriculares realizados en las reformas educativas de nuestro país no responden a la característica heterogénea de nuestra realidad cultural, el mismo se remite a fines y propósitos que responde a políticas educativas.

Esto se observa de manera latente en las instituciones educativas de zonas alejadas, semiurbanas y rurales, donde los planes curriculares no responden a la realidad de la situación social (familia, instituciones de apoyo paralela), cultural (diferentes costumbres, tradiciones y religiones) y económica (situación de trabajo) y por ende la realidad distinta ya que no se cuenta con las condiciones necesarias de ambientes, el plantel docente no colma las expectativas y en su caso es ausente, la deserción es significativa porque existe la carencia de conciencia hacia la importancia de la educación para el individuo y la sociedad.

(STENHOUSE, 1998)“Diseño de manera explícita su Humanities Project sobre la base de lo que denominaba "modelo de proceso" de desarrollo de currículo en agudo contraste con el "modelo de objetivos", predominante en el campo curricular en los últimos años”.

Stenhouse hace referencia a los diseños curriculares que se observa en las instituciones educativas de zonas alejadas, semiurbanas y rurales, donde los planes curriculares no responden a la realidad de la situación social de familias con escasos recursos económicos, la diversidad cultural de costumbres, tradiciones, religiones, frente a estas condiciones los planteles educativos no satisfacen las expectativas por lo que la deserción es significativa ya que existe la carencia de conciencia hacia la importancia de la educación para el individuo y la sociedad.

## **Sistema Educativo**

“El sistema educativo está compuesto por el conjunto de instituciones y las normas que lo regulan con el fin de educar a sus alumnos de una manera uniforme. Es la forma que organiza cada país su estructura educativa, generalmente dividida en diferentes niveles.”

<http://sobreconceptos.com/sistema-educativo#ixzz2dyoDFUAp>

El Ministerio de Educación reglamenta el sistema educativo, el mismo que está dividido en instituciones fiscales, fisco misionales, municipales y particulares a estas se integra la educación hispana o bilingüe intercultural. Es importante mencionar que la educación fiscal es laica y gratuita.

El sistema educativo tiene dos regímenes, Costa, aquí se incluye las Islas Galápagos, que comienzan sus labores en el mes de mayo y finaliza en marzo del próximo año y la Sierra se incluye la Amazonia, que inicia en septiembre y termina en junio del próximo año. El período escolar cuenta con 200 días laborales, con dos quimestres. Las vacaciones serán de 15 días, siempre después de terminar el primer quimestre.

Los docentes asignaran calificaciones sobre 10 puntos. Los estudiantes para continuar al grado inmediato deben pasar con una nota mínima de 7. Se emplea una escala de valoración con letras de la a significa muy satisfactorio; b, satisfactorio; c, poco satisfactorio; d, mejorable, y e, insatisfactorio.

La ley de educación superior ecuatoriana que está en vigencia refleja claramente la importancia que tiene para el país la formación de profesionales calificados, que contribuyan al crecimiento socio-económico del Ecuador.

<http://preuniversitarios.universia.com.ec/sistema-educativo-universitario/sistema-educativo-ecuatoriano-PRINTABLE.html>

Es imprescindible realizar un planteamiento que rectifique enfoques e incorpore nuevos modelos en el período de formación inicial, evitando que aumente, con cada nueva generación, el número de docentes descalificados.

Si, bien es cierto se ha modificado el rol del profesor en el contexto social y en las relaciones interpersonales que se establecen en la enseñanza, debemos replantear el período de formación inicial, buscando una mayor adecuación a los problemas prácticos presentes hoy en la realidad de la enseñanza.

Respecto a las titulaciones de maestro, la apatía, la resistencia al cambio, ha conducido a una situación en la que cualquier intento de defender una formación integral de maestros basada en el modelo de nuevos especialistas y no en el modelo de formación general provoca en los profesores universitarios auténticas reacciones de rechazo. Jamás será posible una reforma en profundidad de unos planes de estudio si han de hacerla los mismos profesores sobre los que se va a aplicar, porque ellos mismos tenderán a su perpetuación o percibirán como una agresión personal cualquier cambio que les afecte.

Los docentes que ejercen una función no están específicamente preparados para afrontar los problemas que deben resolver, jamás podrá esperarse una actuación profesional de calidad. Una enseñanza de calidad sólo la hará un profesor de calidad, sin importar el lugar. Un docente desmotivado y perdido, con los máximos títulos universitarios, vagará sin alma por centros escolares dotado de ordenadores personales, pero sin conseguir con ello dar mayor calidad a su trabajo.

### **Conocimientos**

Tomado de (Definicion De, 2013). “El conocimiento es un conjunto de información almacenada mediante la experiencia o el aprendizaje (a posteriori), o a través de la introspección (a priori)”. En el sentido más amplio del término, se trata de la posesión de múltiples datos interrelacionados que, al ser tomados por sí solos, poseen un menor valor cualitativo.

Los conocimientos se originan en la percepción sensorial, después llega al entendimiento y concluye finalmente en la razón. La relación entre el sujeto y objeto provoca un conocimiento. En el proceso cognoscitivo intervienen cuatro elementos: sujeto, objeto, operación y representación interna.

El conocimiento se genera a través de la investigación básica para obtener teorías y la investigación aplicada con la que me permite aplicar de una manera práctica la información obtenida.

“Cuando el conocimiento puede ser transmitido de un sujeto a otro mediante una comunicación formal, se habla de conocimiento explícito. En cambio, si el conocimiento es difícil de comunicar y se relaciona a experiencias personales o modelos mentales, se trata de conocimiento implícito”. (Definiciones, 2013).

El conocimiento explícito se transfiere utilizando el lenguaje formal, es decir, aquel conocimiento que es, codificado e informado en forma simbólica, también se puede expresar con palabras y números. Un manual que se entrega al usuario por la adquisición de un electrodoméstico, contiene conocimiento sobre el uso apropiado del producto.

Y el conocimiento implícito hace referencia al conocimiento que únicamente la persona conoce y que es difícil explicar a otra persona. Pueden ser experiencias, ideas, habilidades, valores, costumbres, creencias, etc. En la interacción de individuos se generan conocimientos implícitos a través de la intuición y la imaginación mediante el esfuerzo creativo para expresarlo mediante imágenes verbales, metáforas, etc.

### **Estrategias Metodológicas**

“Las estrategias metodológicas permiten identificar principios, criterios y procedimientos que configuran la forma de actuar del docente en relación con la programación, implementación y evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje de los niños. (Gutierrez, 2012)

Las estrategias metodológicas le sirven al docente para manejar las situaciones cotidianas en el aula de clase con el objetivo de que el estudiante alcance a obtener un aprendizaje significativo. Son además el producto de una actividad práctica y creativa por parte del maestro que crea relaciones significativas.

Las estrategias metodológicas se utilizan para manejar situaciones constructivas y también adaptadas a las necesidades que permitan resolver problemas cotidianos corrientes.

Se constituyen en soluciones para manejar situaciones de aprendizaje en el aula de clase con éxito, este proceso se convertirá en un rutinario y en consecuencia la enseñanza misma.

Las estrategias constituyen la secuencia de actividades planificadas y organizadas sistemáticamente, permitiendo la construcción de un conocimiento escolar y, en particular se articulan con las comunidades. Se refiere a las intervenciones pedagógicas realizadas con la intención de potenciar y mejorar los procesos espontáneos de aprendizaje y de enseñanza, como un medio para contribuir a un mejor desarrollo de la inteligencia, la afectividad, la conciencia y las competencias para actuar socialmente. (ROJAS, 2012)

Las estrategias metodológicas son actividades planificadas y organizadas en el ámbito del aprendizaje, se constituyen en un acumulado de procedimientos y recursos cognoscitivos, afectivos y psicomotores.

Constantemente el docente tiene que enfrentar desafíos en el proceso de enseñanza aprendizaje por lo que tiene que tener las herramientas metodológicas ideales para aprovechar al máximo las instancias inclinadas al desarrollo autónomo del estudiante, tanto personal como de manera colectiva.

(ARAOZ, 2008). “Son actividades incluidas una propuesta para poner en práctica la teoría desarrollada en los diferentes incisos. Por un lado corresponde a un profesor incluir otras actividades que complementen la temática vista en clase, por otro es la responsabilidad del alumno investigar al respecto para ampliar la información y profundizar acerca del aprendizaje”.

Según Araoz deben ser los estudiantes quienes deben poner en práctica las estrategias metodológicas constituyéndose en una actividad que tiene sentido esencia y conciencia de su propio rumbo para alcanzar aprendizajes significativos.

Dicho aprendizaje estará basado en la práctica de los estudiantes, de situaciones reales, de su entorno no transmitidas por el docente sino creadas en su propia existencia.

Las estrategias de aprendizaje se constituyen en un conjunto de vivas de acciones, ya sean de carácter mental como conductual, que utiliza al individuo habido de aprender mientras recorre por su propio proceso de adquisición de conocimientos y saberes. Frente a este planteamiento el docente utiliza la metodología para facilitar este proceso de obtención de conocimientos que se constituirán aprendizajes significativos en el interior del estudiante.

### **Planificación Docente**

“Llamamos planificación al instrumento con el que los docentes organizan su práctica educativa articulando el conjunto de contenidos, opciones metodológicas, estrategias educativas, textos y materiales para secuenciar las actividades que se han de realizar”. (Practicadocente3efsanfco)

La planificación docente permite disminuir el nivel de incertidumbre y al mismo tiempo adelantarse a lo que se puede suscitar en el desarrollo de la clase, esta actividad previa otorgara seriedad y conexión a la tarea pedagógica en el marco de un programa educativo institucional.

Además se constituye en sumario de perspectiva, ejecución y evaluación de situaciones orientadas al logro de los objetivos educacionales. Esta planificación educacional se la debe realizar tomando en cuenta la realidad del contexto social, económico y cultural de una comunidad local y nacional.

Tomado de (SALGUEIRO). “La planificación didáctica es el instrumento por medio del cual el docente organiza y sistematiza su práctica educativa, articulando contenidos, actividades, opciones metodológicas, estrategias, recursos, espacios y tiempos”.

Esta organización se programa para un período equivalente al año académico, y requiere especificaciones para cada momento o etapa de su desarrollo.

La planificación asegura al docente cumplir objetivos y estrategias en los procesos educativos, asegura la distribución efectiva de los recursos para cubrir las expectativas cognoscitivas de los estudiantes. Dicha planificación debe responder a interrogantes como: Que enseñar? Con esta premisa la respuesta sería conocimientos significativos, dejando un lado la idea del estudiante pasivo, sino al contrario que este individuo se convierta en el descubridor de nuevos saberes.

### **Evaluación**

“Proceso que tiene como finalidad determinar el grado de eficacia y eficiencia, con que han sido empleados los recursos destinados a alcanzar los objetivos previstos, posibilitando la determinación de las desviaciones y la adopción de medidas correctivas que garanticen el cumplimiento adecuado de las metas presupuestadas.”. (Definición o. )

La evaluación en el sistema educativo de nuestro país se ha convertido en un tema de discrepancia y preocupaciones en las distintas esferas que integran la vida escolar. La evaluación es uno de los principales procesos que se lleva a cabo en las instituciones educativas, por lo mismo se debería abordar desde distintos enfoques: sociales, pedagógicos, psicológicos y técnicos.

En lo social por que se relaciona con el fracaso escolar, que implica la deserción, donde el proceso de enseñanza aprendizaje se desenvuelve el ambiente de caos y desorden.

En lo pedagógico la evaluación estudia la diferencia de conducta de los actores sociales involucrados en el sistema educativo.

En lo psicológico el sujeto siente que la evaluación es un instrumento de clasificación selección. Finalmente la connotación técnica, conocerá instrumentos idóneos y confiables que enriquezcan el proceso de enseñanza aprendizaje, lo cual determina que el problema técnico dependerá y estará condicionado por los otros aspectos

Ante lo expuesto se infiere que la evaluación como es un proceso sistemático de recolección y análisis de información, que describir la realidad de un contexto, emitir juicios valorativos con el objetivo de tomar decisiones que mejoren la realidad existente.

“El objetivo general de la evaluación del profesorado es mejorar su eficiencia, con ello se mejora la institución misma. Dicho de otro modo, se incrementa la eficiencia de la académica de la institución”. (URIZAR, 1973)

La Evaluación en las instituciones educativas involucra valorar y tomar decisiones que impactan directamente en la vida de los docentes, debe constituirse en una práctica que comprometa una dimensión ética, se necesita de un proceso reflexivo que asuma una posición de análisis crítico, enfocada a mejora su labor.

El maestro también debe ser evaluado porque la sola experiencia de enseñar no garantiza el mejoramiento. El profesor debe ajustarse a las necesidades cambiantes de los estudiantes.

### **Proceso de Enseñanza Aprendizaje**

“El estudio de la enseñanza se realiza desde diferentes puntos de vista: el deductivo filosófico que se preocupa por la consideración y demostración racional de lo que debería ser la enseñanza; y el empírico, que analiza lo que ocurre en unos determinados procesos”. (GARCIA A. , 1994)



El docente planifica el proceso de enseñanza aprendizaje mediante el diseño de experiencias y actividades necesarias para la adquisición de los conocimientos previstos; establece los espacios y recursos adecuados para su consecución y esencialmente se convierte en facilitador de los aprendizajes, de este modo cumple los objetivos propuestos y al mismo tiempo induce al estudiante a profundizar sus conocimientos mediante la práctica de la investigación.

“El estudio de la enseñanza se realiza desde diferentes puntos de vista: el deductivo filosófico que se preocupa por la consideración y demostración racional de lo que debería ser la enseñanza; y el empírico, que analiza lo que ocurre en unos determinados procesos”. (GARCIA A. , 1994)

La enseñanza hace referencia a la transmisión de conocimientos mediante la información directa. Tiene como objetivo lograr que en los individuos alcancen el aprendizaje a través habilidades y capacidades, que le permitan enfrentar situaciones de su entorno.

El aprendizaje es un proceso caracterizado por la adquisición de un nuevo conocimiento, habilidad o capacidad, que contribuyan, a la solución de situaciones concretas, incluso diferentes en su esencia a las que motivaron inicialmente el desarrollo del conocimiento, habilidad o capacidad.

Un buen maestro debe tener las actividades bien preparadas para su clase, pero también una gran capacidad para adecuarse a los diferentes problemas que existen dentro de las aulas y con niños que tienen dificultades para aprender.

### **Métodos y Técnicas**

“Constituyen recursos necesarios de la enseñanza; son los vehículos de realización ordenada, metódica y adecuada de la misma. Los métodos y técnicas tienen por objeto hacer más eficiente la dirección del aprendizaje.

Gracias a ellos, pueden ser elaborados los conocimientos, adquiridas las habilidades e incorporados con menor esfuerzo los ideales y actitudes que la escuela pretende proporcionar a sus alumnos” (ACHAREANDIO, 1998)

Los métodos y técnicas didácticas constituyen un conjunto de pasos estructurados y ordenados para la construcción de aprendizajes significativos.

Los métodos son empleados por los docentes con la finalidad de cumplir el proceso de enseñanza aprendizaje. Existe una interrelación en la aplicación del método, el docente lo utiliza para enseñar y el estudiante lo usa para aprender.

La Técnica en el campo educativo se refiere a la utilización de los recursos didácticos por medio de los cuales se plasmará el aprendizaje en el educando.

Las actividades de enseñanza que realiza los profesores están inevitablemente unidas a los procesos de aprendizaje que, siguen sus indicaciones que realizan los estudiantes son los objetivos que el docente pretende cumplir siempre consiste en el logro de determinadas aprendizajes y la clave está en que los estudiantes quieren y puedan realizar operaciones mentales.

#### **Ntics.**

“La tecnología está influenciando al menos en dos aspectos al mundo educacional: Uno relacionado con los intereses pedagógicos, administrativos y de gestión escolar, y el segundo con los cambios en las habilidades y competencias requeridas, para lograr una inserción de las personas en la sociedad actual”. (ADELL, 1997)

La tecnología ha revolucionado la calidad de vida de los seres humanos, está presente en todo lo que nos rodea, desde nuestro trabajo, nuestra comunidad, nuestra familia, hasta nuestro hogar, en fin todo lo relacionado con la vida cotidiana.

En el sector de la educación, varias escuelas del sector rural hoy en día no tienen los recursos necesarios para integrar la tecnología en el ambiente del aprendizaje, sin embargo el gobierno actual ha incursionado en la implementación de las escuelas milenio.

Muchas están empezando a explorar el potencial tan grande que ofrece la tecnología para educar y aprender. Con el uso adecuado, la tecnología ayuda a los estudiantes a adquirir las habilidades necesarias para sobrevivir en una sociedad enfocada en el conocimiento tecnológico.

Conviniendo con lo mencionado, (BRUNNER J. , GLOBALIZACIÓN Y EL FUTURO DE LA EDUCACIÓN:, 2000), explica que en muchos países, la educación ha sido y está siendo fuertemente influenciada por la inserción de las NTICs, y que esto puede observarse en rubros como:

- ✓ La optimización de recursos;
- ✓ La mejora de los procesos de enseñanza aprendizaje;
- ✓ Una educación más equitativa;
- ✓ Generar una formación continua;
- ✓ Mejorar la “sintonía” entre escuela y sociedad.

En base a lo enunciado anteriormente se puede deducir el uso de las nuevas tecnologías de la información están diseñadas para preparar a las personas para vivir en una sociedad industrial.

El sistema educativo debe preparar a las personas para vivir en una sociedad de la información, basado en las telecomunicaciones, esto permitirá ampliar la posibilidad de una educación presencial y la educación virtual.

## **2.5. Hipótesis**

La formación integral incide en el desempeño docente de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado

## **2.6. Señalamiento de las Variables de la Hipótesis**

### **Variable Independiente:**

Formación Integral.

### **Variable Dependiente:**

Desempeño Docente.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Enfoque Investigativo.**

El siguiente trabajo investigativo se basa en la fundamentación del paradigma crítico propositivo, con un enfoque cualitativo y cuantitativo, ya que busca conocer el Desempeño del Personal Docente en la educación. Conocer con que técnicas y cualidades cuentan los maestros para ejecutar el proceso de enseñanza aprendizaje. Es importante señalar que esta investigación tiene un carácter cuantitativo por cuanto la encuesta analizo datos numéricos, pero también se baso en datos cualitativos (no numéricos) que nos permitió realizar un análisis global de la población investigada.

Además la investigación está orientado a la comprobación de hipótesis que las demostraremos el momento de la recolección de la información, mediante procesos numéricos, matemáticos y estadísticos, los mismos que van a ser tabulados para valorar encuestas.

#### **3.2. Modalidad Básica de la Investigación.**

Para llevar a cabo de manera satisfactoria el desarrollo de la presente tesis se apoyó en una investigación de campo, documental, exploratoria, descriptiva, y correlacional:

### **Investigación de Campo:**

La investigación de campo según (ARIAS, 2004) “consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variables alguna”. (p. 94).

La presente tesis se basa en la investigación de campo, es decir se realizará un estudio sistemático de cómo incide la Formación Integral en el Desempeño Docente. Esta información nos permitirá elevar una propuesta que permita mejorar la labor del maestro de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado en relación con la globalización, desarrollo de competencias y valores todos relacionados con la práctica pedagógica.

### **Investigación Documental:**

Según (ARIAS, 2004) expresa que la investigación documental “es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas”. (p. 25).

Para llevar a cabo de manera satisfactoria la investigación se requiere la definición de los requerimientos por medio de una documentación documental, que permiten darle soporte y mayor veracidad al estudio realizado y obtener nuevos conocimientos para el análisis del mismo.

### **3.3. Nivel o Tipo de Investigación.**

#### **Investigación Exploratoria:**

Es aquella que se efectúa sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto, es decir, un nivel superficial de conocimiento, de acuerdo con (SELLTIZ, 1980).

En el ejercicio del rol profesional, intervienen muchos factores, por tal razón esta investigación es de nivel exploratoria, ya que las acciones propician transformaciones educativas. Generando hipótesis, desarrollando nuevos métodos, compromiso de la comunidad, autonomía en la toma de decisiones.

### **Investigación Descriptiva:**

Según Rivas (1995) señala que la investigación descriptiva, “trata de obtener información acerca del fenómeno o proceso, para describir sus implicaciones”. (p.54).

El nivel de la investigación es de tipo descriptivo, permite predecir la incidencia del Desempeño Docente en la calidad educativa, evaluar las variaciones de comportamiento, determinar cómo influye la práctica pedagógica y su preeminencia en la calidad educativa.

### **Investigación Correlacional:**

“La Investigación Correlacional es un tipo de estudio que tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables (en un contexto en particular). Los estudios cuantitativos correlacionales miden el grado de relación entre esas dos o más variables (cuantifican relaciones). Es decir, miden cada variable presuntamente relacionada y después también miden y analizan la correlación. Tales correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a prueba” (HERNANDEZ S. , 1998)

Mediante esta investigación se medirá el grado de relación entre variables, es decir Calidad de Educación a partir de la relevancia, eficacia, pertinencia y equidad.

## **3.4. Población y Muestra.**

### **3.4.1. Población**

Según (BALESTRINI, 1997), expone desde el punto de vista estadístico, “una población o universo puede estar referido a cualquier conjunto de elementos de los cuales pretendemos indagar y conocer sus características o una de ellas y para el cual serán validadas las conclusiones obtenidas en la investigación”. (p.122).

La Población que se ha escogido para este estudio estará constituida, 10 profesores y 50 estudiantes de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado de la ciudad de Ambato.

#### **Población y Muestra**

<b>POBLACION</b>	<b>Cantidad</b>
Profesores	10
Estudiantes	50
Total	60

**Cuadro No 1:** Población y Muestra  
**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco

#### **3.4.2. Muestra**

Señala (BALESTRINI, 1997), que la “muestra estadística es una parte de la población, o sea, un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo.

En virtud que para la investigación se trabajó con la población total tanto de estudiantes como de docentes que trabajan en el nivel de bachillerato, no se estableció y aplico la fórmula para determinar la muestra.



### 3.5. Operacionalización de Variables.

**Cuadro 2:** Variable Independiente: Formación Integral

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento
Capacitación continua y permanente de aprendizajes tendientes al fortalecimiento de una personalidad enmarcada en la ética profesional y relaciones interpersonales responsables, participativas, creativas, solidarias, a fin de lograr su realización plena en la sociedad	Capacitación  Aprendizajes  Ética profesional  Relaciones Interpersonales	Formal Informal  Memorístico Receptivo Significativo  Normativa Aplicada  Personales Sociales	¿Considera Ud. que la formación integral inciden en su desempeño docente?  ¿Los conocimientos adquiridos en la Universidad le han capacitado en su formación integral?  ¿Su formación integral le permite cumplir con ética las labores educativas encomendadas?  ¿Se realizan seguimientos permanentes a los docentes por parte de las autoridades durante su labor académica?  ¿Ha recibido algún curso de capacitación en los últimos meses que mejore su formación integral?  ¿Cree Ud. que elaborar un programa de capacitación aportará a mejorar la formación integral de los docentes?	Encuesta a Docentes Cuestionario

**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco

**Fuente:** Investigación de campo



### 3.6. Técnicas e Instrumentos.

Cuadro 4: Técnicas e instrumentos

TÉCNICAS DE INFORMACIÓN	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
Información Primaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ficha de Observación</li> <li>• Cuestionario</li> <li>• Cédula de entrevista</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observación directa</li> <li>• Encuesta</li> <li>• Entrevista</li> </ul>
Información Secundaria	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Libros de Educación</li> <li>• Libros de Pedagogía</li> <li>• Libros de Estrategias Metodológicas</li> <li>• Tesis de Grado el desempeño docente</li> <li>• Internet</li> <li>• Páginas web</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lectura Científica</li> </ul>

**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco

**Fuente:** Investigación de campo

En el presente trabajo investigativo se utilizará las siguientes técnicas que ayudarán a un mejor desarrollo del problema.

#### **Información Primaria**

**Observación Directa:** Mediante esta técnica, se puede obtener información de primera mano, es decir, es una técnica que consiste en observar atentamente el fenómeno, hecho o caso, tomar información y registrarla para su posterior análisis. La observación es un elemento fundamental de todo proceso investigativo; en ella se apoya el investigador para obtener mayor número de datos.

Para ello se aplica el instrumento de la ficha de observación, la cual permite registrar los datos e información obtenida de la observación, de manera organizada y resumida.

**Encuesta:** Es una técnica, que permite obtener información valiosa, es decir, es una técnica destinada a obtener datos de varias personas, cuyas opiniones impersonales interesan al investigador.

Para ello, se basa en un instrumento que es el cuestionario, el mismo que permite obtener información a través de un sistema de preguntas escritas, que se entregan al informante a fin de que conteste igualmente por escrito.

**Entrevista:** Es una técnica de investigación, dedicada a obtener información mediante un sistema de preguntas, a través de la interrelación verbal entre dos o más personas. Su instrumento es la cédula de entrevista, en la cual se recolecta toda la información sobre el objeto de estudio.

### **Información Secundaria**

**Análisis de Documentos (Lectura científica):** Esta técnica, consiste en recolectar información existente sobre el problema objeto de estudio, que consta en libros, revistas, tesis de grado, internet, páginas web y documentos en general, etc., permitiendo adquirir nuevos conocimientos explicativos de la realidad, fundamentos para el desarrollo de la investigación, y entendimiento del problema de estudio.

### 3.7. Plan de Recolección de la Información.

**Cuadro5: Preguntas Básicas**

<b>PREGUNTAS BÁSICAS</b>	<b>EXPLICACIÓN</b>
¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos planteados en este trabajo investigativo.
¿De qué personas?	La recolección de información se aplicará a los maestros y estudiantes de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado de la ciudad de Ambato
¿Sobre qué aspectos?	Indicadores (Operacionalización de variables). La formación integral y el desempeño docente
¿Quién? ¿Quiénes?	La persona encargada de recolectar la información (Investigador)
¿A Quiénes?	A los a los maestros y estudiantes de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado de la ciudad de Ambato
¿Cuándo?	La recolección de la información se dará en el periodo Marzo - Agosto 2013
¿Dónde?	El lugar que se empleó a la recolección de la información es la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado de la ciudad de Ambato
¿Cuántas veces?	La recolección de información se realizará según el caso lo amerite.
¿Qué técnicas de recolección?	Se empleará para la recolección de información con observación directa encuestas y entrevistas.
¿Con qué?	Para ello se elaborará una ficha de observación un cuestionario y una cédula de entrevista.

**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco.

**Fuente:** Investigación de campo.

### 3.8. Plan de Procesamiento de la Información.

#### **Revisión y Codificación de la Información.**

La información obtenida será sometida a una minuciosa revisión en la que se verificará que todos los cuestionarios hayan sido llenados de manera correcta, tanto las preguntas así como sus alternativas de respuesta ya que tienen un número que les identifica el cual nos facilitará al momento de realizar su respectiva tabulación.

### **Tabulación de la Información.**

Las preguntas del cuestionario realizado tienen dos o más categorías a fin de que cada empleado y cliente encuestado pudiera elegir la respuesta más apropiada. La tabulación se realizará de manera sistematizada con la ayuda del programa SPSS.

### **Análisis de Datos.**

Para la presente investigación se utilizará el estadígrafo para investigaciones explicativas denominado Chi Cuadrado de porcentajes el cual permitirá organizar y resumir los datos adecuadamente y de manera más rápida según la información recolectada.

### **Presentación de los Datos.**

Los resultados obtenidos se presentarán en forma de gráficos circulares ya que de ésta forma nos permitirá analizar de mejor manera los datos obtenidos y evaluados.

### **Interpretación de los Resultados.**

Mediante la interpretación de los resultados se logrará comprender la magnitud de los datos y el significado de los mismos, al igual que también nos permitirán estudiarlos cada uno y relacionarlos con el marco teórico del mismo modo que se tendrá una síntesis general de los resultados obtenidos y logrados.

## CAPÍTULO IV

### 4.1 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**  
**ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES**

**Objetivo:** Recolectar información válida que permita obtener datos para tomar decisiones en la solución del problema

1. ¿Cree Ud. que los docentes tienen poca preparación para impartir clases en el aula?

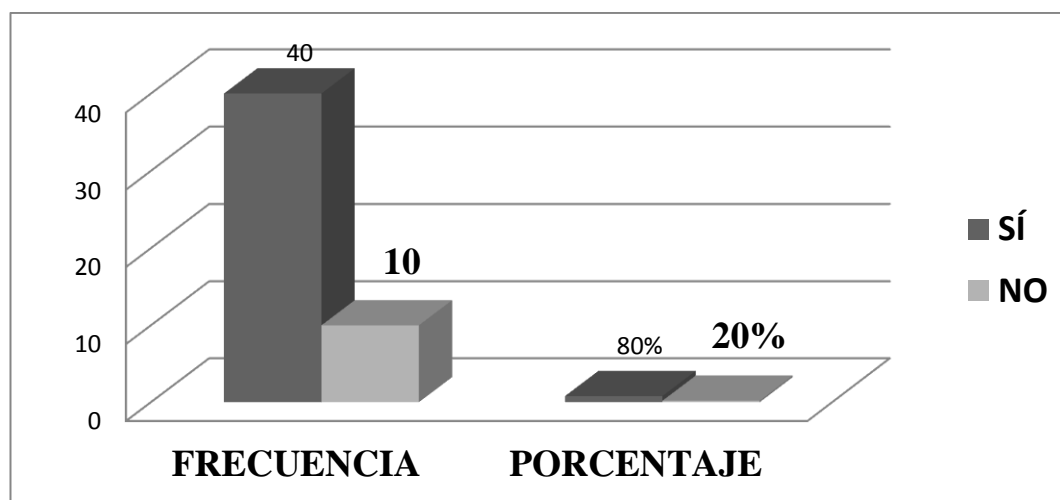
**Cuadro 6:** Preparación Docente

ÍTEM	FRECUENCIA	100%
SÍ	40	80%
NO	10	20%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta Estudiantes

**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco.

**Gráfico 5:** Preparación Docente



## **Análisis**

Del total de estudiantes encuestados, el 80% considera que los docentes tienen poca preparación para impartir clases en el aula, mientras el 20% piensa que los docentes si están preparados.

## **Interpretación**

La respuesta generalizada de los estudiantes que reconoce la influencia de los antecedentes de la formación del docente en su proceder como profesional demuestra que los encuestados establecen una relación directa entre la calidad de la preparación del docente en cuanto a sus estudios universitarios, cursos realizados, capacitaciones o investigaciones, con su actuación en las aulas, en la que despliegan habilidades de comunicación, utilización de métodos de enseñanza actualizados, y el dominio adecuado del conocimiento en las áreas requeridas.



2. ¿Cree Ud. que los conocimientos universitarios adquiridos por los docentes son adecuados?

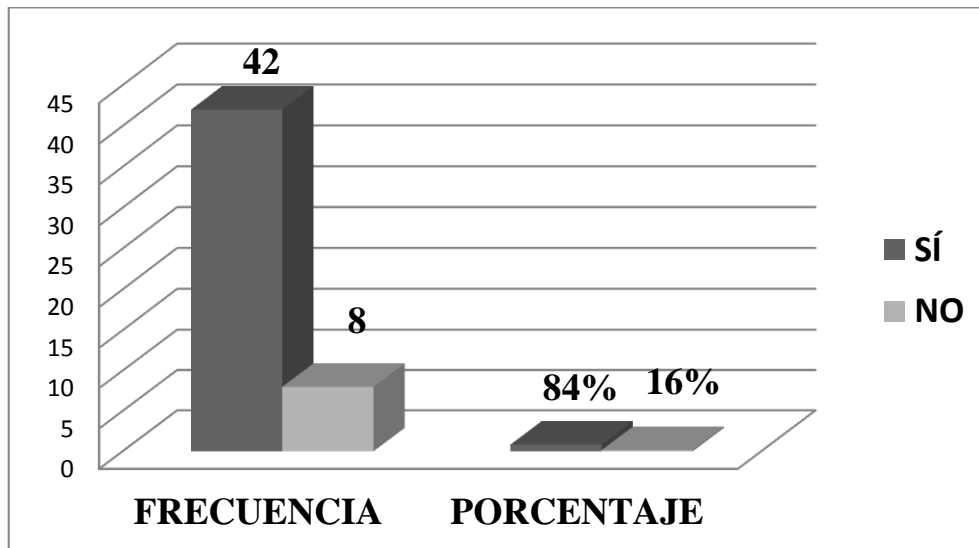
**Cuadro 7:** Conocimientos

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	42	84%
NO	8	16%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta Estudiantes

**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco.

**Gráfico 6:** Conocimientos



### **Análisis**

El 84% de los estudiantes opina que los conocimientos universitarios si le han capacitado en su vida profesional, y el 16% restante consideran que estos conocimientos no han contribuido al desarrollo profesional de los docentes.

### **Interpretación**

La opinión mayoritaria de los estudiantes refleja un reconocimiento de aptitudes y saberes en sus docentes que relacionan con sus antecedentes académicos, lo que demuestra un alto nivel de confianza en el ambiente universitario del cual provienen sus maestros.

3. ¿Cree Ud. que el desempeño del docente, desarrollado en las aulas de la institución ha contribuido a mejorar su aprendizaje?

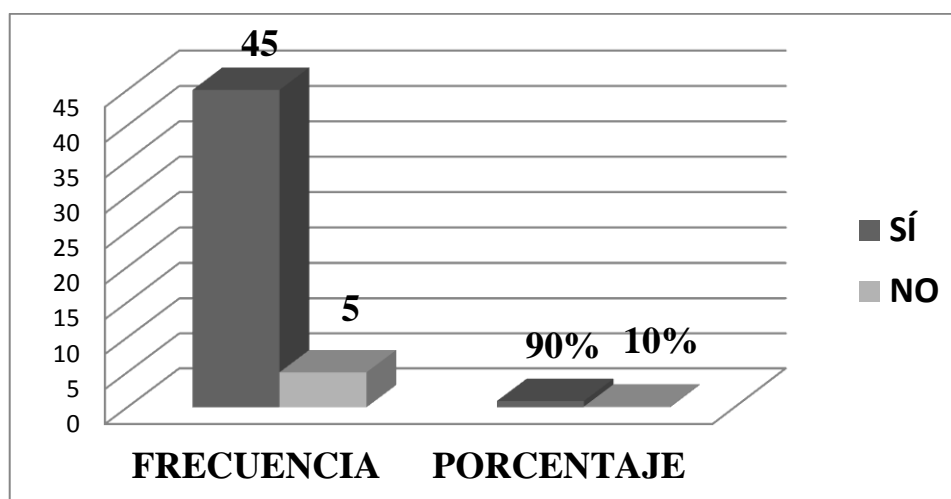
**Cuadro 8:** Desempeño Docente

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	45	90%
NO	5	10%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta Estudiantes

**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco.

**Gráfico 7:** Desempeño Docente



### **Análisis**

Un 90% del total de estudiantes encuestados opina que la labor que ha cumplido el docente en el aula ha contribuido a mejorar el aprendizaje, mientras que el 10% restante no cree que el desempeño docente haya contribuido a la mejoría del proceso de aprendizaje.

### **Interpretación**

La visión de la mayoría de los estudiantes acerca de la contribución que los docentes han hecho a la educación en el Ecuador es favorable, y da cuenta de un reconocimiento al ingenio y esfuerzo de los maestros a lo largo de su trayectoria. Se evidencia nuevamente un nivel importante de confianza en la capacidad de los docentes para fortalecer el aprendizaje y adaptarse constantemente a las exigencias académicas de la actualidad.

4. ¿Cree Ud. que los valores que poseen los docentes le permiten cumplir con ética su trabajo?

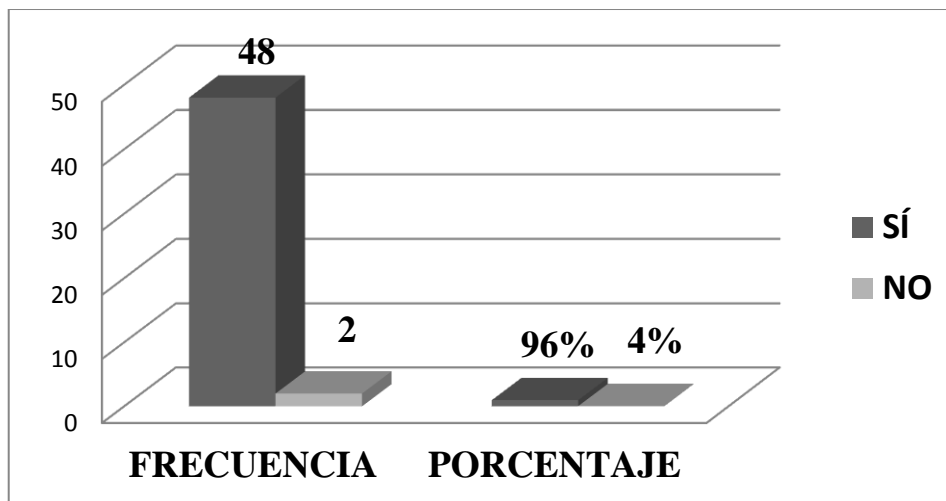
**Cuadro 9:** Valores

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	48	96%
NO	2	4%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta Estudiantes

**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco.

**Gráfico 8:** Valores



### **Análisis**

El 96% del total de estudiantes cree que los valores que poseen los docentes le permiten cumplir con ética su trabajo, y el 4% restante se muestra contrario a esta afirmación.

### **Interpretación**

Nuevamente los estudiantes reconocen en sus docentes valores importantes, y aprecian su trayectoria como un antecedente protagónico de un buen desempeño actual, del cual se benefician mediante el proceso educativo. Se refuerza la apreciación de que los estudiantes confían en los antecedentes académicos de sus maestros, no sólo en aspectos educativos sino también en relación a valores y principios.

5. ¿Piensa Ud. que el maestro desconoce las herramientas tecnológicas para impartir las clases en el aula?

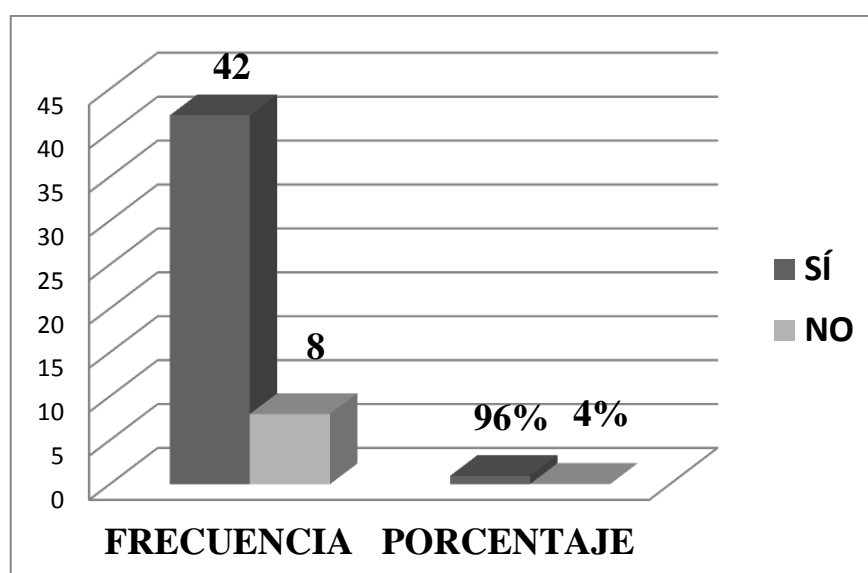
**Cuadro 10:** Herramientas Tecnológicas

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	42	96%
NO	8	4%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta Estudiantes

**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco.

**Gráfico 9:** Herramientas Tecnológicas



### **Análisis**

El 96% de los encuestados opina que el docente desconoce las herramientas tecnológicas para impartir las clases en el aula, mientras que el 10% restante piensa que la labor del docente no refleja esta característica.

### **Interpretación**

Los docentes, en opinión de la gran mayoría de estudiantes, no muestran habilidades considerables en el manejo de las nuevas tecnologías, entre las que están la administración del internet para la búsqueda de información adecuada, el uso de programas computacionales, empleo de recursos electrónicos, entre otras facilidades modernas que potencian el proceso de enseñanza-aprendizaje.

6. ¿El docente pocas veces trabaja en el aula mediante equipos de trabajo con estudiantes?

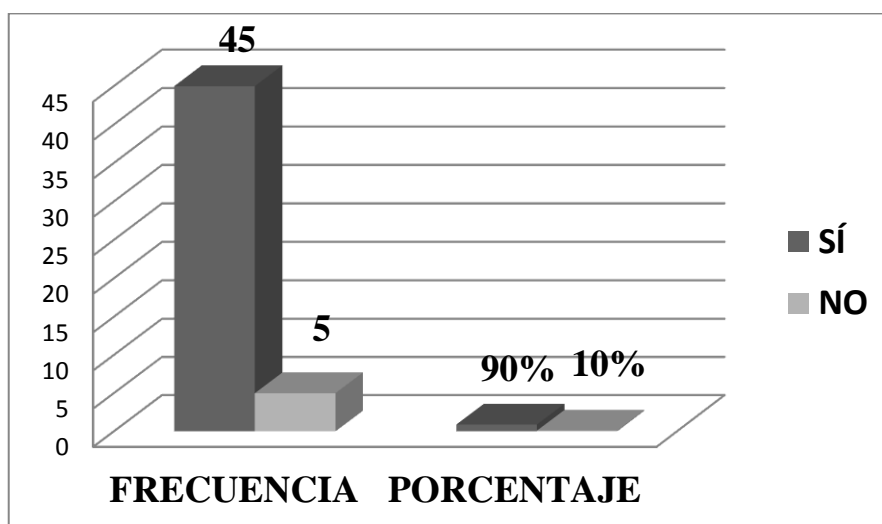
**Cuadro 11:** Equipos de Trabajo

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	45	90%
NO	5	10%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta Estudiantes

**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco.

**Gráfico 10:** Equipos de Trabajo



### **Análisis**

Un 90% de los encuestados piensa que el docente pocas veces trabaja en el aula mediante equipos de trabajo con estudiantes, mientras que el 10% opina que la manera en que los docentes se desenvuelven facilita que puedan conducir grupos o dirigir a los sujetos en formación académica.

### **Interpretación**

La mayor parte de los estudiantes acuerda que sus docentes no muestran dotes de liderazgo y aptitudes para coordinar trabajos en equipo, reconociendo así en el grupo de maestros la falta de dominio de estrategias adecuadas para la conducción del proceso de enseñanza y el fortalecimiento del aprendizaje, en el que el trabajo en colaboración y la toma de decisiones son características relevantes de su proceder.

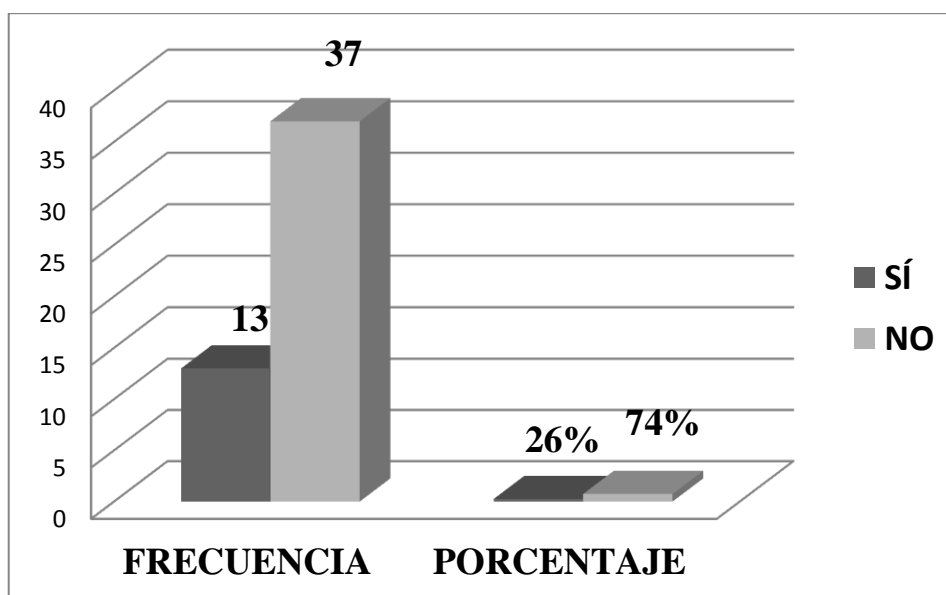
7. ¿Se realizan evaluaciones a los docentes?

**Cuadro 12:** Evaluaciones

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	13	26%
NO	37	74%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta Estudiantes  
**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco.

**Gráfico 11:** Evaluaciones



**Análisis**

El 74% de estudiantes afirma que no se realizan evaluaciones a los docentes por parte de las autoridades de la institución, mientras que el 26% restante asegura que las autoridades si realizan un monitoreo permanente a los maestros.

**Interpretación**

La opinión mayoritaria, pero no absoluta, demuestra que la evaluación al docente por parte de las autoridades de la institución es nula, no existe un involucramiento adecuado de los directivos en todos los procesos y normativas que garantizan la buena educación de los estudiantes, siendo ello un derecho inherente en el proceso académico.

8. ¿Terminado el año lectivo, existe una evaluación acorde al desempeño docente?

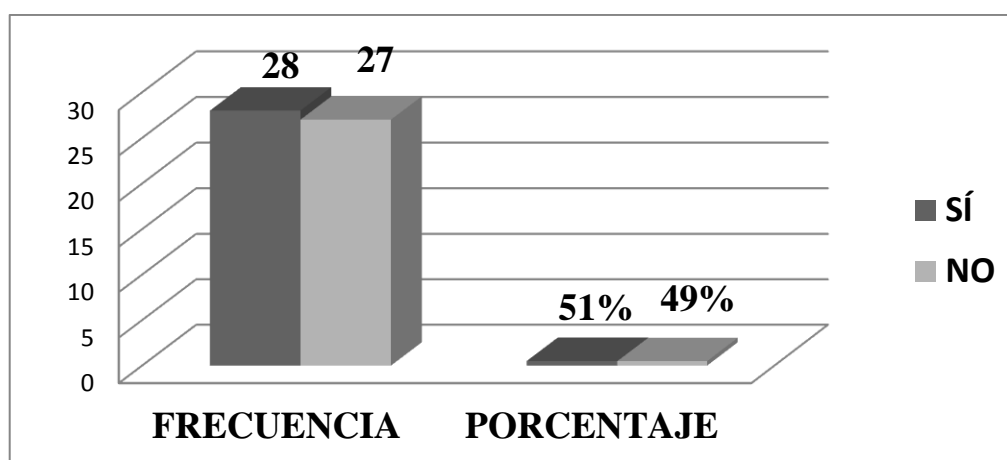
**Cuadro 13:** Evaluación acorde a Desempeño Docente

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	28	56%
NO	22	44%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta Estudiantes

**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco.

**Gráfico 12:** Evaluación acorde a Desempeño Docente



### **Análisis**

El 51% de los encuestados reconocen que al final del año lectivo tiene lugar una evaluación del desempeño docente, mientras que el 49% niega que exista tal proceso de evaluación.

### **Interpretación**

La clara división en las opiniones no aporta información para corroborar que exista, de hecho, algún tipo de evaluación al docente al finalizar el año lectivo. Lo que es evidente, a partir de estos resultados en la encuesta, es que los estudiantes se encuentran relativamente marginados de los procesos de mejoramiento de la calidad del desempeño docente, sea por negligencia de las autoridades y maestros, o por desinterés de los sujetos en formación. De cualquier manera, esta imprecisión en el conocimiento de procesos que deben ser claros muestra que se debe trabajar en la integración de los elementos que participan de la formación académica (docentes, autoridades y estudiantes), y mejorar los medios de socialización de las estrategias de mejoramiento o mantenimiento de la calidad académica de la institución.

9. ¿Conoce Ud. si los docentes han recibido algún curso de capacitación en el área educativa?

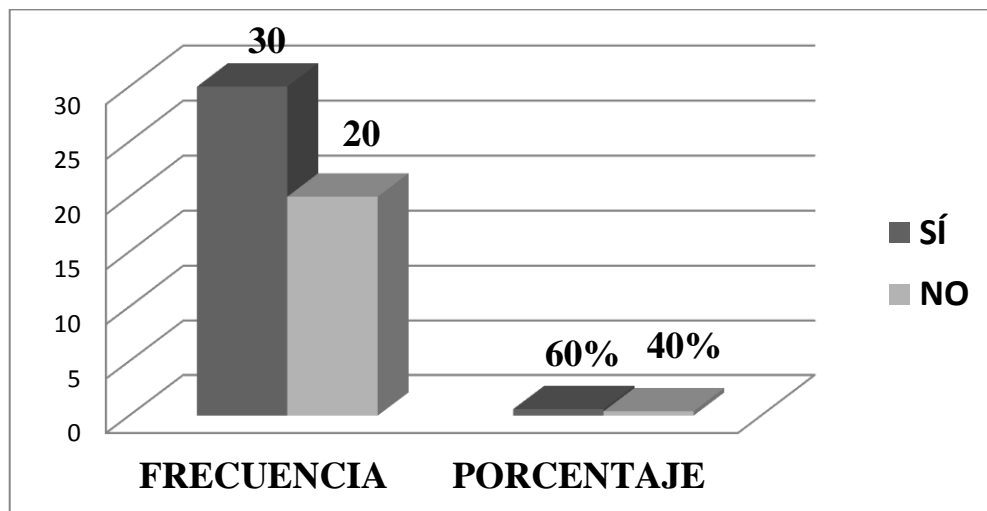
**Cuadro 14:** Curso de Capacitación

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	30	60%
NO	20	40%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta Estudiantes

**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco.

**Gráfico 13:** Curso de Capacitación



### **Análisis**

El 60% de encuestados conoce acerca de los cursos y capacitaciones que han realizado sus docentes, mientras que el 40% ignora este aspecto.

### **Interpretación**

Una mayoría discreta de estudiantes conoce acerca de particularidades en la capacitación de los docentes, no obstante la proporción de quienes niegan saber acerca de este aspecto muestra que la comunicación entre docentes y estudiantes no alcanza niveles adecuados, y que el tipo de participación estudiantil en los procesos para garantizar la excelencia académica no es el indicado para las exigencias académica actuales en el país.



10. ¿Cree Ud. que es necesario proponer un proyecto de capacitación encaminado a obtener un desempeño docente de calidad en la institución?

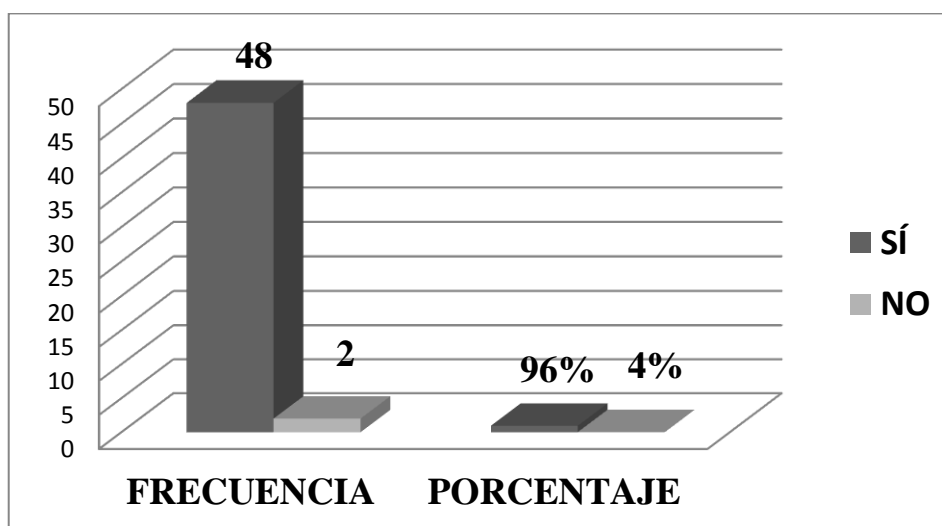
**Cuadro 15:** Proponer Proyecto de Capacitación

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	48	96%
NO	2	4%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta Estudiantes

**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco.

**Gráfico 14:** Proponer Proyecto de Capacitación



### **Análisis**

El 96% de los estudiantes encuestados considera necesario proponer un proyecto de capacitación pensado para lograr un desempeño docente de calidad en la institución, mientras que un 4% no cree que se requiera proponer un proyecto de capacitación para los docentes, como el mencionado.

### **Interpretación**

La mayor parte de los estudiantes están conscientes de la necesidad de que los docentes sean capacitados constantemente y de manera adecuada mediante la aplicación de proyectos completos que garanticen la actualización de conocimientos y metodología de enseñanza, y ello da cuenta del interés genuino de los sujetos en formación en las actividades que fortalezcan los procesos académicos.

11. ¿Cree Ud. que elaborar un proyecto de capacitación aportará a mejorar la enseñanza aprendizaje de los estudiantes?

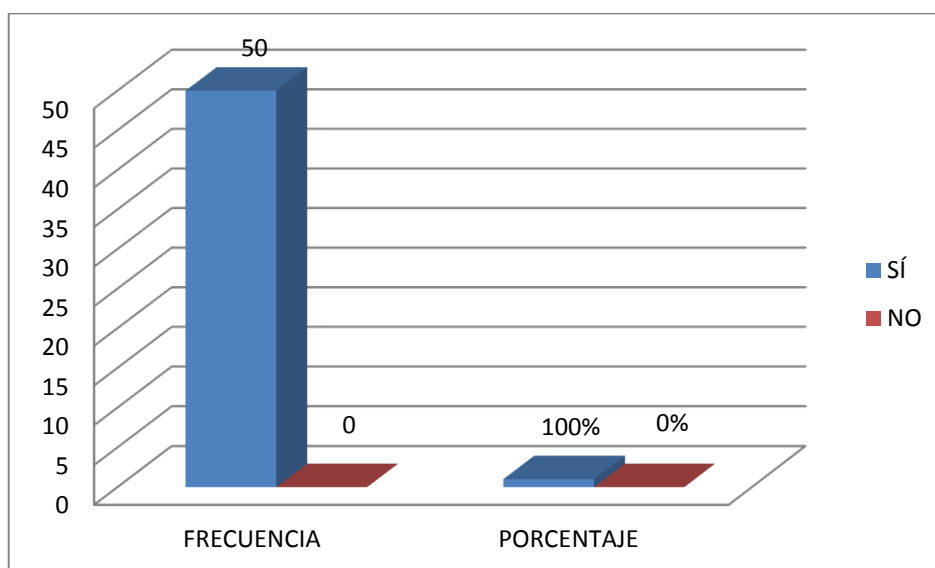
**Cuadro 16:** Elaborar Proyecto de Capacitación

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	50	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta Estudiantes

**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco.

**Gráfico 15:** Elaborar Proyecto de Capacitación



### **Análisis**

El 100% de los estudiantes cree que la elaboración de un proyecto de capacitación contribuirá a mejorar la formación integral de los docentes.

### **Interpretación**

El acuerdo absoluto de los estudiantes sobre los beneficios de un proyecto de capacitación para los docentes se comprende a partir de la información obtenida en la encuesta, en la que se han detectado falencias en los canales de comunicación entre los actores del proceso de enseñanza-aprendizaje, y la consciencia generalizada de que toda actividad académica es susceptible de ser mejorada y adecuada a los cambios del contexto y el desarrollo tecnológico y científico.

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**  
**ENCUESTA DIRIGIDA A DOCENTES**

**Objetivo:** Recolectar información válida que permita obtener datos para tomar decisiones en la solución del problema

1. ¿Cree Ud. que la formación integral de los docentes incide en su desempeño docente?

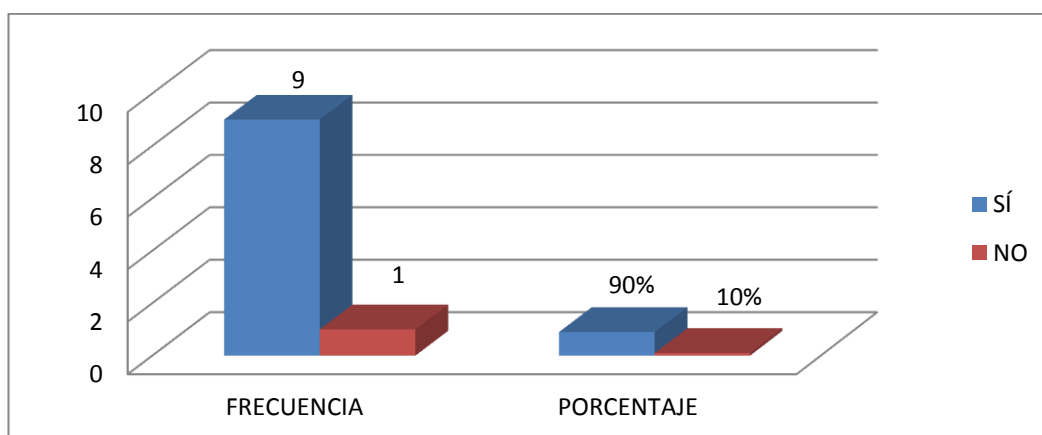
**Cuadro 17:** Formación Integral

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	9	90%
NO	1	10%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta Docentes

**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco.

**Gráfico 16:** Formación Integral



**Análisis**

El 100% de los docentes encuestados opina que su formación integral incide en el desempeño en su labor de enseñanza.

**Interpretación**

Es claro que los docentes establecen una asociación directa entre los componentes y características de su formación profesional y su desempeño en las aulas, reconociendo que no es posible un rendimiento adecuado sin un soporte permanente que facilite la adquisición de nuevos conocimientos y el entrenamiento en mejores estrategias de enseñanza.

2. ¿Los conocimientos adquiridos en la Universidad le han capacitado en su formación integral?

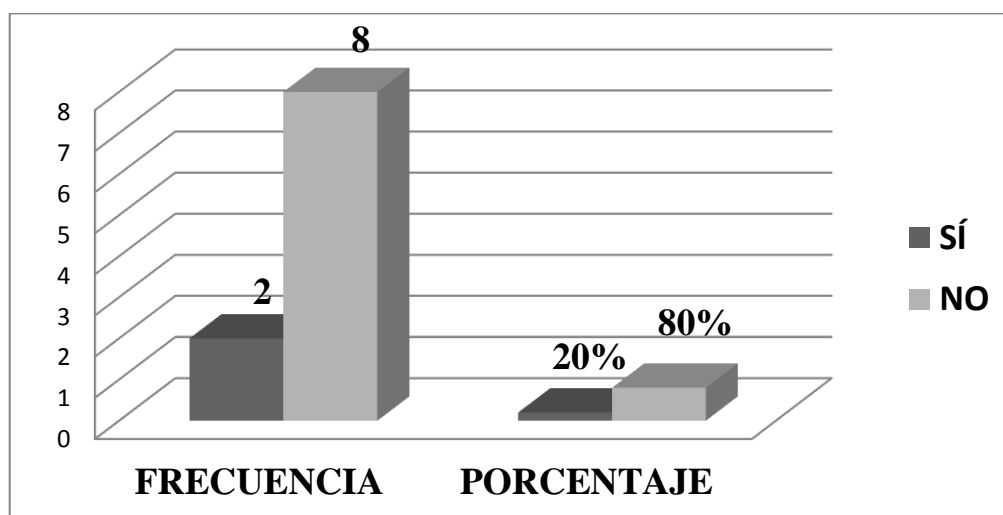
**Cuadro 18:** Conocimientos

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	2	20%
NO	8	80%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta Docentes

**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco.

**Gráfico 17:** Conocimientos



### **Análisis**

El 80% de los maestros niega que los conocimientos adquiridos en la Universidad le hayan capacitado en su formación profesional, mientras que el 20% asegura que estos conocimientos sí han contribuido a su desarrollo integral como docentes.

### **Interpretación**

El alto porcentaje de docentes que desconoce el aporte de su formación universitaria en el desarrollo profesional reporta una desconfianza generalizada en la calidad de la educación superior en la época en que los maestros acudían a las aulas. Adicionalmente, este resultado indica que los docentes se apoyan más en su iniciativa particular y las capacitaciones y cursos que han seguido de manera extracurricular, que en sus antecedentes universitarios.

3. ¿El desempeño docente aplicado en su vida profesional ha contribuido a mejorar el proceso educativo?

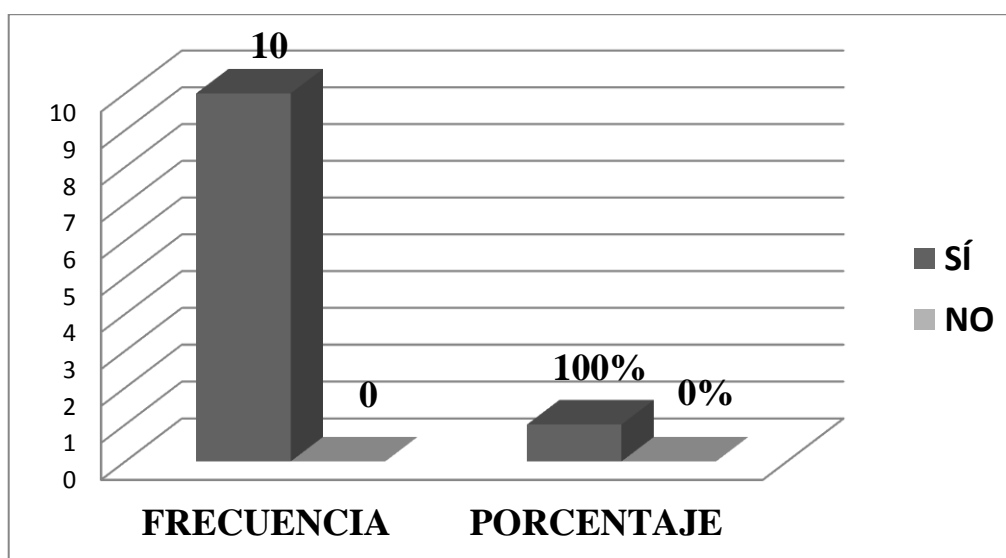
**Cuadro 19:** Desempeño Docente

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	10	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta Docentes

**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco.

**Gráfico 18:** Desempeño Docente



### **Análisis**

El 100% de los encuestados afirman que su desempeño docente ha contribuido a mejorar el proceso educativo.

### **Interpretación**

Todos los docentes reconocen en su trayectoria elementos de valor que les han permitido ser partícipes activos de procesos de innovación y perfeccionamiento de la metodología de enseñanza y el fortalecimiento del aprendizaje estudiantil, demostrando con este resultado una gran confianza en las propias capacidades e ingenio, y un compromiso latente de responder a esta imagen explotando recursos y desarrollando iniciativas de actualización de conocimientos y procedimientos de orden académico.

4. ¿Su formación integral le permite cumplir con ética las labores educativas encomendadas?

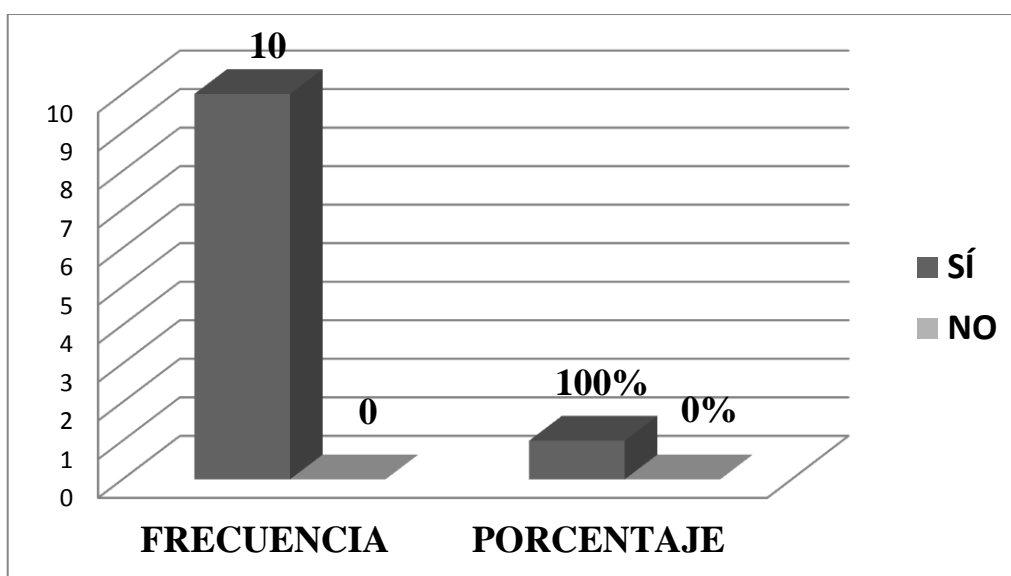
**Cuadro 20:** Ética en Labores Encomendadas

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	10	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta Docentes

**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco.

**Gráfico 19:** Ética en Labores Encomendadas



### **Análisis**

El 100% de los docentes asegura que su formación le permite cumplir con ética las labores educativas asignadas a su cargo.

### **Interpretación**

La totalidad de docentes califica su desempeño como ético y responsable, y relacionan estas cualidades con las experiencias vividas a lo largo de su desarrollo profesional, especialmente los elementos que contribuyeron a su formación y su crecimiento a nivel de conocimientos, principios, metodología y otras habilidades educativas. Los datos demuestran en los docentes confían en sus valores y que en base a ellos despliegan sus aptitudes para garantizar un trabajo íntegro y transparente.

5. ¿Su desempeño docente mediante la innovación tecnológica le permitirá contribuir a mejorar el proceso de enseñanza - aprendizaje?

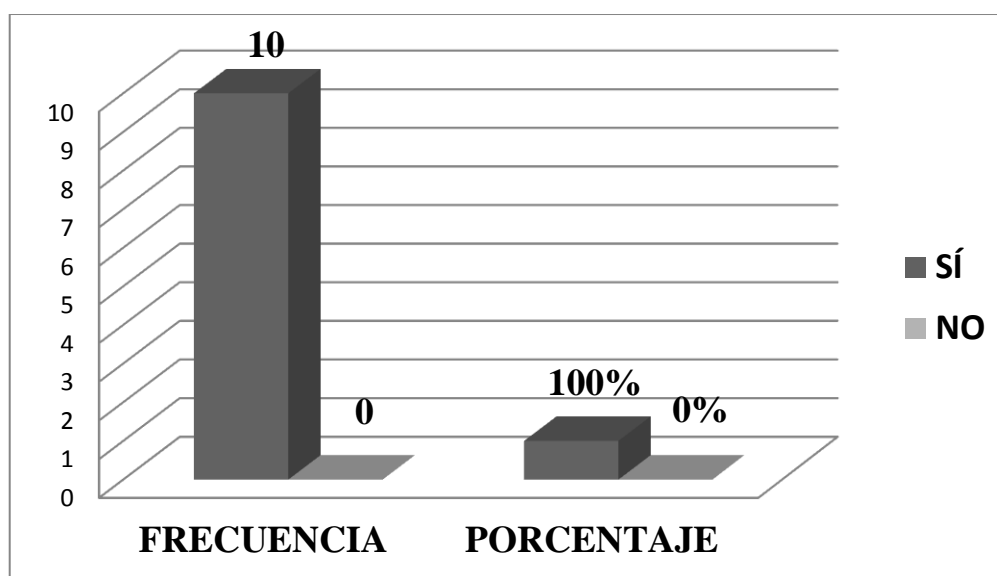
**Cuadro 21:** Innovación Tecnológica

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	10	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta Docentes

**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco.

**Gráfico 20:** Innovación Tecnológica



### **Análisis**

El 100% de encuestados considera que su desempeño le permitirá manejar la tecnología en beneficio al mejoramiento del proceso de enseñanza – aprendizaje.

### **Interpretación**

La encuesta muestra que todos los docentes se califican aptos para manejar recursos informáticos y otras tecnologías que facilitan la transmisión de conocimientos, sugiriendo que parte de su formación integral han incluido la capacitación en el empleo de medios electrónicos y metodologías modernas de enseñanza.

6. ¿Su desempeño docente le permite liderar equipos de trabajo y dirigir a los estudiantes?

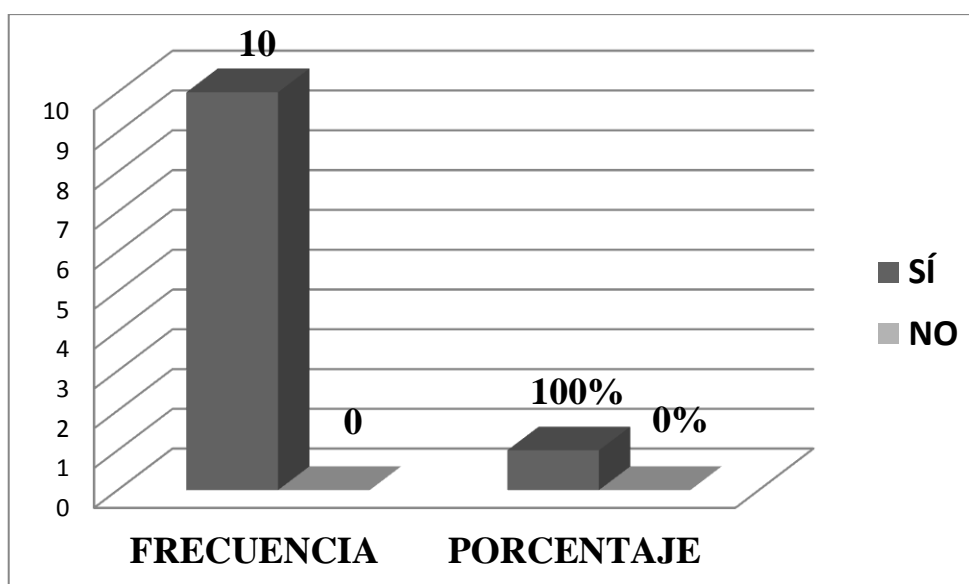
**Cuadro 22:** Liderar Equipos de Trabajo

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	10	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta Docentes

**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco.

**Gráfico 21:** Liderar Equipos de Trabajo



### **Análisis**

El 100% de los docentes asegura que su desempeño le permite conducir equipos de trabajo y dirigir a los estudiantes.

### **Interpretación**

Todos los docentes reconocen en sí mismos habilidades de conducción de grupos y de trabajo en equipos. Este resultado describe una realidad favorable en el ambiente educativo de la institución, que se corresponde con las respuestas de los estudiantes acerca del mismo aspecto. De este modo, la metodología de enseñanza en la institución cumple con requisitos indispensables para mantener un nivel adecuado, y los docentes son quienes fomentan el espíritu de grupo y el valor del liderazgo como elementos clave para sostener esta realidad.



7. ¿Se realizan seguimientos permanentes a los docentes por parte de las autoridades durante su labor académica?

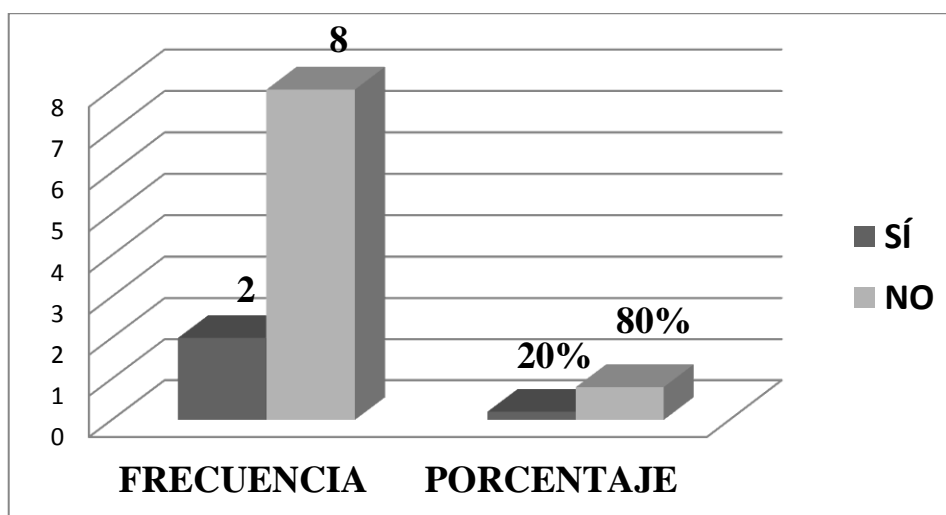
**Cuadro 23:** Seguimientos Permanentes

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	2	20%
NO	8	80%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta Docentes

**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco.

**Gráfico 22:** Seguimientos Permanentes



### **Análisis**

El 80% de encuestados afirma que no se hace seguimientos constantes a los docentes en su desempeño, mientras que el 20% restante asegura que sí se realiza un seguimiento al maestro.

### **Interpretación**

La mayoría de los maestros denuncian la falta de seguimiento a su desempeño, que implica el incumplimiento de uno de los estándares de calidad académica fundamentales en toda institución educativa. La respuesta mayoritaria también refleja un buen nivel de consciencia de los docentes acerca de la importancia de la retroalimentación y el control de calidad como mecanismos para fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje.

8. ¿Al término del año lectivo existe una evaluación al desempeño docente?

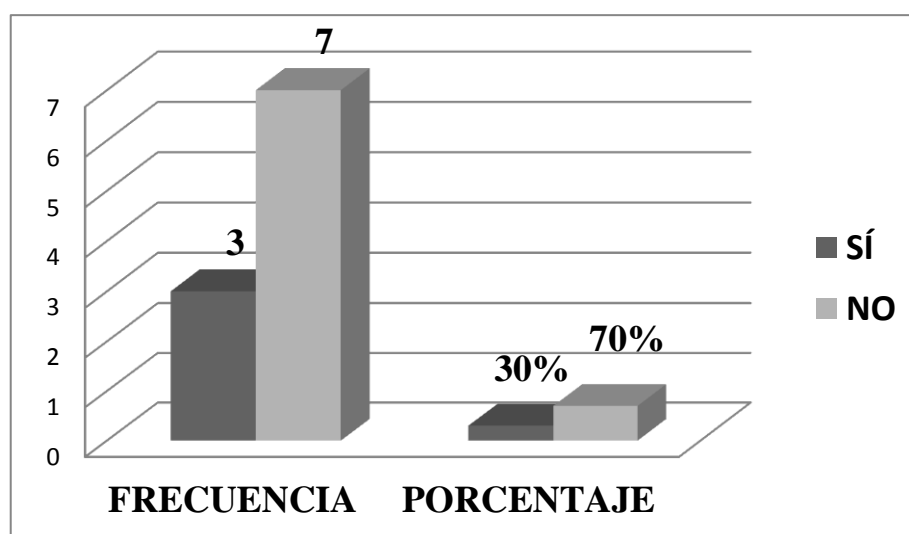
**Cuadro 24:** Evaluación acorde a Desempeño Docente

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	3	30%
NO	7	70%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta Docentes

**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco.

**Gráfico 23:** Evaluación acorde a Desempeño Docente



### Análisis

El 70% de los maestros reporta que al final de cada año lectivo no existe evaluación de desempeño docente alguna, mientras que el 30% asegura que la evaluación existe.

### Interpretación

Nuevamente la mayoría de docentes hace evidente la falta de control al desempeño de los maestros, reforzando la idea de que la problemática gira en torno a la falta de políticas institucionales de control de la calidad de la enseñanza.

9. ¿Ha recibido algún curso de capacitación en los últimos meses que mejore su formación integral?

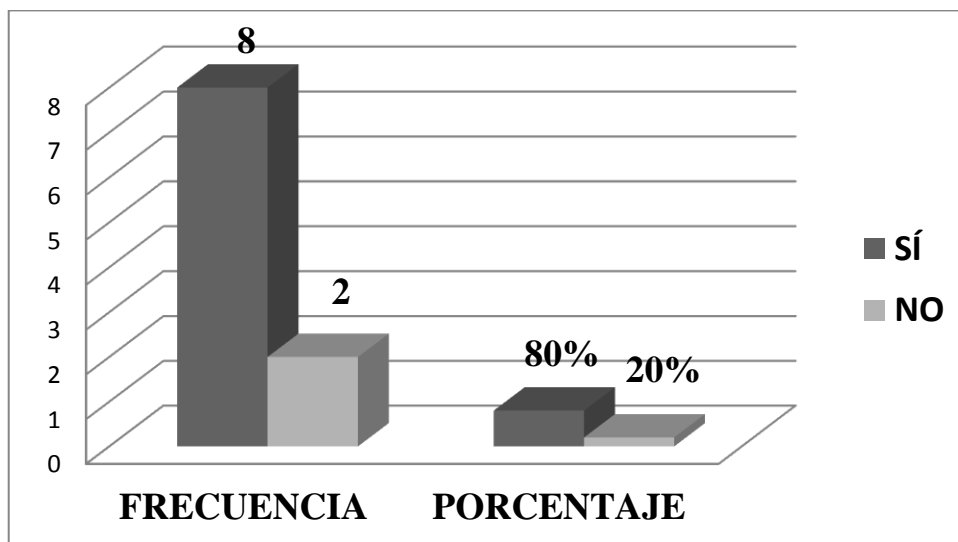
**Cuadro 25: Curso de Capacitación**

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	8	80%
NO	2	20%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta Docentes

**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco.

**Gráfico 24: Curso de Capacitación**



### **Análisis**

El 80% de los docentes encuestados reporta que ha recibido alguna capacitación en los meses anteriores, que ha aportado a su crecimiento profesional, frente al 20% que asegura no haber participado de estas actividades recientemente.

### **Interpretación**

Casi todos los docentes han podido reforzar sus conocimientos y actualizar sus destrezas mediante capacitaciones, corroborando la información acerca de la autonomía y responsabilidad que estos profesionales asumen respecto de su desarrollo profesional, y de la importancia que conceden a la necesidad de participar permanentemente en actividades de crecimiento para lograr la excelencia en el desempeño dentro del ámbito académico.

10. ¿Cree Ud. que es necesario proponer un proyecto de capacitación encaminado a obtener un desempeño docente de calidad en la institución?

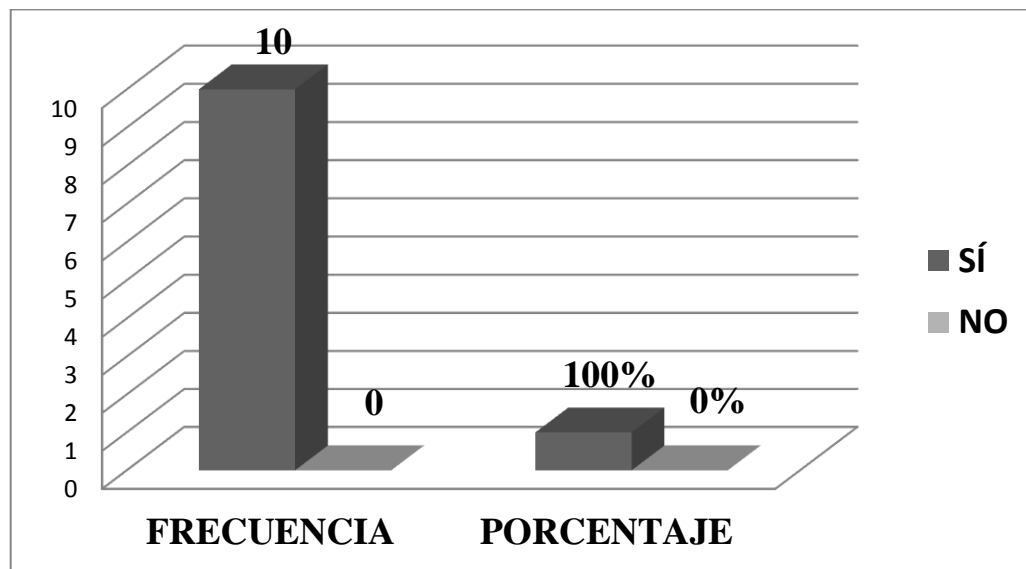
**Cuadro 26:** Proponer Proyecto de Capacitación

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	10	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta Docentes

**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco.

**Gráfico 25:** Proponer Proyecto de Capacitación



### **Análisis**

El 100% de los encuestados opina que es necesario proponer un proyecto de capacitación dirigido a obtener un desempeño docente de calidad.

### **Interpretación**

La aplicación de un proyecto de capacitación es una iniciativa que los docentes perciben como una alternativa viable para mejorar las deficiencias o vacíos en su desempeño profesional, relacionando estas deficiencias con la desactualización, la falta de oportunidades para participar de cursos y capacitaciones, o las limitaciones en tiempo y economía.

11. ¿Cree Ud. que elaborar un proyecto de capacitación aportará a mejorar la formación integral de los docentes?

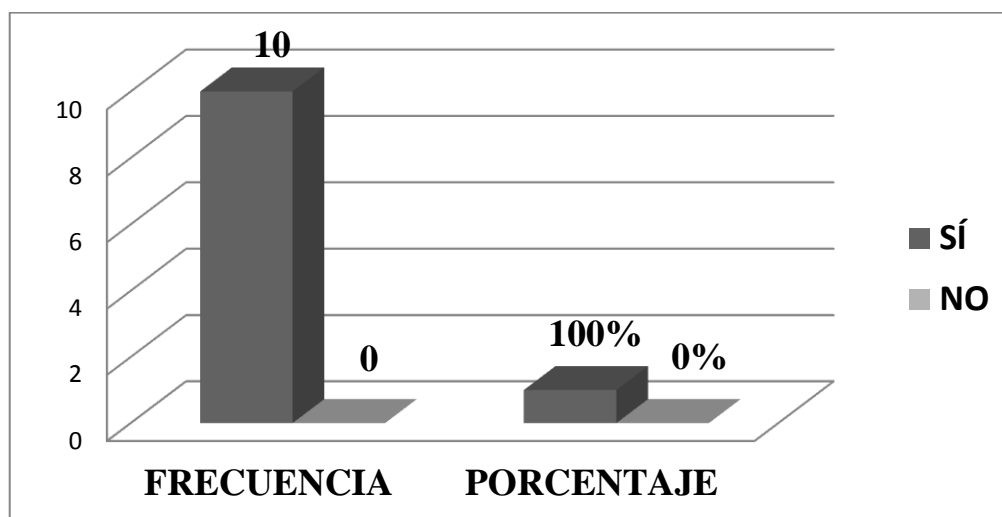
**Cuadro 27:** Elaborar proyecto de capacitación

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	10	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta Docentes

**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco.

**Gráfico 26:** Elaborar proyecto de capacitación



### **Análisis**

El 100% de los docentes cree que la elaboración de un proyecto de capacitación aportará a mejorar su formación integral.

### **Interpretación**

Todos los docentes concuerdan en que es necesario implementar un proyecto completo para reforzar conocimientos, actualizar información y relacionar los contenidos de las asignaturas con las necesidades del contexto. Este resultado sólo confirma que existe la predisposición por parte de los maestros de aprovechar todos los recursos disponibles para hacer de su desempeño un instrumento para la garantía de un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad.

## 4.2. Verificación de la Hipótesis

Para el contraste de hipótesis, en la presente investigación, se aplicó el estadígrafo del chi cuadrado donde se contrasta los aspectos de la Formación integral y el desempeño docente

### 4.2.1. Planteamiento de la Hipótesis

a) Modelo lógico

Ho: La formación integral no incide en el desempeño del docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado.

H1: La formación integral incide en el desempeño del docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado

b) Modelo matemático.

Ho = O ≠ E

H1 = O = E

c) Modelo estadístico

$$x^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

En donde:

O = frecuencia observada

E = frecuencia esperada

O – E = frecuencia observada – frecuencia esperada

(O-E)<sup>2</sup> = frecuencia observada – frecuencia esperada al cuadrado

#### 4.2.2. Selección del Nivel de Significación

Se utilizó el nivel  $\alpha = 0,05$  porque representa el 5% de margen de error al aplicar las encuestas a los estudiantes y docentes de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado.

#### 4.2.3. Especificación del Estadístico

De acuerdo a la tabla de contingencia 4 x 2 utilizaremos la fórmula:

$$X^2 = \frac{\sum (O-E)^2}{E} \quad \text{donde:}$$

$X^2$  = Chi o Ji cuadrado

$\sum$  = Sumatoria.

O = Frecuencias Observadas.

E = Frecuencias Esperadas

#### 4.2.4. Especificación de las Regiones de Aceptación y Rechazo

$$1 - 0,05 = 0,95$$

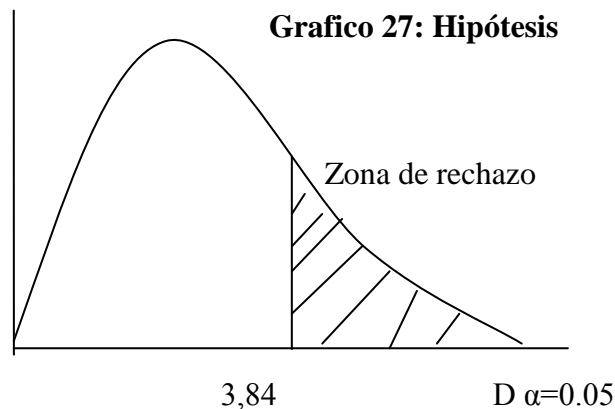
$$Gl = (c-1)(r-1)$$

$$Gl = (2-1)(2-1) = 1$$

$$Gl = (1)(1) = 1$$

Al 95% y con 1 gl  $x^2_t$  es igual a 3.84

Se acepta la hipótesis nula si,  $x^2_c$  es menor o igual a  $x^2_t$ , caso contrario se rechaza, tanto al  $\alpha$  de 0,05.



#### 4.2.5. Recolección de Datos y Cálculo de los Estadísticos

##### Calculo de $x^2$

##### Calculo de frecuencias

Para el respectivo cálculo de frecuencias se tomara al azar dos preguntas de las encuestas realizadas, las cuales ayudaran a realizar el cálculo de la frecuencia esperada. Estas preguntas tendrán relación directa con la variable dependiente e independiente de la hipótesis.

##### Variable Independiente:

##### DOCENTES

1. ¿Considera Ud. que la formación integral inciden en su desempeño docente?

**Cuadro 28:** Variable Independiente

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	9	90%
NO	1	10%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco.

##### ESTUDIANTES

- ¿Cree Ud. que los docentes tienen poca preparación para impartir clases en el aula?

**Cuadro 29:** Variable Independiente

ÍTEM	FRECUENCIA	100%
SÍ	40	80%
NO	10	20%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco.



**Variable dependiente:**

**ESTUDIANTES**

¿Cree Ud. que el desempeño del docente, desarrollado en las aulas de la institución ha contribuido a mejorar su aprendizaje?

**Cuadro 30:** Variable dependiente

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	42	96%
NO	2	4%
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco.

**DOCENTES**

1. ¿Su desempeño docente mediante la innovación tecnológica le permitirá contribuir a mejorar el proceso de enseñanza - aprendizaje?

**Cuadro 31:** Variable dependiente

ÍTEM	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SÍ	10	100%
NO	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco.

**Combinación de frecuencias:**

Para establecer las frecuencias observadas se establece el cálculo correspondiente a la correlación en la cual se multiplica el valor del primer ítem siempre (9) por el de siempre (10) para posteriormente dividirlo para la muestra de (60), dando lugar al primer valor (fila\*columna 2), el segundo valor sería  $(9*0)/60=0$ , lo cual da lugar a la correspondencia de los valores observados.

**Cuadro 32:** Combinación de Frecuencias

	Formación Integral	Desempeño del Docente				TOTAL MARGINAL
		DOCENTES		ESTUDIANTES		
		SI	NO	SI	NO	
DOCENTES	SI	2	0	6,3	1	9
	NO	0,2	0	1	0,1	1
ESTUDIANTES	SI	7	0	28	5,3	40
	NO	2	0	7	1,3	10
	TOTAL	10	0	42	8	60

**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco.

En tanto que el cálculo de las frecuencias esperadas se efectúa de la multiplicación de los totales extremos divididos para el gran total, es decir  $9 \cdot 10 / 60$  la cual genera el valor de 1,5, entonces se determinan los valores esperados para la Cuadro de frecuencias esperadas.

**Cuadro 33:** Frecuencias Esperadas

O	E	O-E	(O-E) <sup>2</sup>	(O-E) <sup>2</sup> /E
2	1,5	0,5	0,250	0,167
0	0,17	-0,17	0	0
7	6,67	0,33	0,109	0,0163
2	1,67	0,33	0,1089	0,07
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
6	6,3	-0,3	0,090	0,01
1	0,7	0,3	0	0
28	28	0	0	0
7	7	0	0	0
1	1,2	-0,2	0	0
0	0,13	-0,13	0	0
5	5,3	-0,3	0	0
1	1,3	-0,3	0	0
<b>60</b>				<b>0,26</b>

**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco.

**Comprobación de la Hipótesis:**

Se acepta la hipótesis nula ya  $x^2_c$  es menor que  $x^2_t$ , entonces vemos que la formación integral incide el desempeño del docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. Conclusiones

1. En la Unidad Educativa General Eloy Alfaro Delgado no existe un proyecto de capacitación permanente que mejore el desempeño profesional del docente, algunas acciones que se realizan por parte de los Directores de Área son esfuerzos aislados que no tienen repercusión significativa por falta de una organización coherente y un seguimiento adecuado.
2. Los mecanismos que se aplican en la institución para mejorar la formación integral del docente no se apoyan en instrumentos que permiten una estandarización de los indicadores y una retroalimentación de la información obtenida porque se limitan a la simple observación de una clase, que en muchos de los casos se elude.
3. El proceso de formación integral del docente debe considerar el acopio de criterios de todos los involucrados, es decir, autoridades, maestros, estudiantes y padres de familia, para lo que es necesario establecer lineamientos claros de consenso, que sirvan de base para su aplicación.
4. En la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado” falta predisposición de las autoridades y docentes para emprender en un proceso de capacitación permanente al maestro, toda vez que se están llevando a cabo algunas experiencias sobre el tema, lo que constituye el inicio para cualquier trabajo de esta naturaleza.

## 5.2. Recomendaciones

1. Con la finalidad de mejorar el desempeño profesional del docente del personal de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado”, es fundamental establecer un proyecto de capacitación en diferentes áreas: Pedagógica, Metodologías, Técnicas, Recursos Didácticos y actualización de NTics, esto permitirá que los profesores puedan tener un desarrollo eficiente en el aula.
2. Es preciso que la institución a través de los departamentos pertinentes como planificación y evaluación elaboren instrumentos de evaluación del desempeño docente, bajo la coordinación del vicerrectorado académico.
3. Para fomentar la formación integral del docente en los diferentes ámbitos educativos es necesario que el vicerrectorado académico recoja las opiniones o criterios de todos los involucrados en la educación, es decir de los docentes, estudiantes y padres de familia
4. Que el proceso de formación integral a los docentes se inicie con la participación activa de las autoridades del plantel, para ello se debe conformar una Comisión de Capacitación integrada por el Vicerrectorado, los Directores de Área, la que estará encargada de fijar políticas, mecanismos y acciones a ser utilizadas en el proceso, así como los instrumentos y su correcta aplicación.

## **CAPÍTULO VI**

### **LA PROPUESTA**

**Tema: Proyecto de capacitación sobre Estrategias Metodológicas para mejorar el desempeño docente en la Unidad Educativa “Gral. Eloy Alfaro Delgado”**

#### **6.1.-Datos Informativos**

**Nombre del plantel:** Unidad Educativa “Gral. Eloy Alfaro Delgado”.

**Provincia:** Tungurahua.

**Dirección:** Cdla. España, Cádiz 636 y Vigo.

**Teléfono:** 032413040.

**Correo:** ue.loyalfarodelgadoambato@yahoo.es

**Nº de profesores:** 10

**Nº de estudiantes:** 50

**Clase de plantel:** Estatal.

**Nivel:** Bachillerato.

**Género de estudiantes:** Hombres y mujeres.

**Tiempo:** Septiembre 2013- Diciembre 2013.

#### **6.2.-Antecedentes de la Propuesta**

En la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado se propone establecer un proyecto de capacitación dirigida a la formación integral tendiente a mejorar el desempeño docente y por ende la calidad de la educación

Esta capacitación permitirá que los docentes adquieran conocimientos tanto en lo personal así como en lo profesional, que posean rasgos actitudinales, conforme con el área respectiva en la que se desenvuelven.

Los maestros se constituyen en el eje transversal del sistema educativo, ninguna reforma cambiara la educación sino existe la predisposición de los profesores en participar activamente y se capacitan para hacerlo. En este contexto es necesario, continuar fortaleciendo la enseñanza de la pedagogía, la didáctica, capacitando a los profesores, complementando la formación con motivación y generando aprendizajes significativos en los estudiantes.

La continua formación resulta cada vez más indispensable, tanto por las exigencias derivadas de los cambios en los entornos laborales como también para hacer frente a los cambios propios de los adelantos científicos. Es recomendable que los capacitadores empleen la diversidad de recursos disponibles para emprender en un cambio de acción del docente y además se canalice el trabajo grupal, manteniendo una predisposición investigadora en el salón de clase compartiendo recursos , observando y reflexionando sobre la propia acción didáctica y buscando progresivamente mejoras en las actuaciones acordes con las circunstancias investigación-acción.

Es indispensable establecer una aproximación entre la labor docente y la didáctica en el aula con el propósito de facilitar el proceso de enseñanza- aprendizaje. La pedagogía nos ofrece las habilidades en el manejo de métodos, técnicas y estrategias con la finalidad de complementar la práctica docente y elevar la calidad de educación.

Es necesario capacitar permanentemente al cuerpo de docentes en esta tarea ardua, cual es la de educar y para la consecución de este fin es necesario los siguientes planteamientos:

- ✓ Motivar a los docentes en un programa de capacitación a través de un análisis de la situación que vive nuestro país en el campo educativo en los momentos

actuales, esta reflexión le permitirá abordar el tema de mejorar su práctica de enseñanza.

- ✓ Establecer actividades de aprendizaje proactivas y de gran potencial didáctico considerando además las inteligencias de cada uno de los participantes.
- ✓ Elaborar y preparar materiales didácticos que faciliten las actividades de enseñanza/aprendizaje, despertando el interés de los estudiantes, el deseo de aprender nuevos conocimientos que le permitirán desenvolverse en un mundo cambiante y globalizado.

### **6.3.-Justificación**

El presente trabajo de investigación, ha permitido descubrir las deficiencias del quehacer educativo en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado, en lo concerniente a la incidencia de la formación integral en el desempeño docente.

En los momentos actuales, hablar de procesos de calidad total, alta eficiencia y alta rentabilidad, es cotidiano ya sea en la industria, en la producción, en el mercadeo, en el comercio, etc.; sin embargo, si bien este campo es nuevo en la educación, no es menos cierto que es una tendencia que ha llegado para quedarse y que exige a la educación se ponga a la par; siendo esta la perspectiva, resulta indispensable emprender procesos que permita alcanzar estándares de calidad y es precisamente la capacitación, una de las herramientas fundamentales que deben ser consideradas.

En el sistema educativo y sobre todo en el nivel medio como se mencionó en el marco teórico de mi investigación, se ha hecho muy poco en el campo de la capacitación, esta se ha limitado a conocimientos limitados que el maestro adquiere en su preparación profesional, dejando de lado uno de los ejes fundamentales del interaprendizaje, su formación integral.



Por lo anteriormente expuesto es imprescindible que el docente conozca diversos modelos pedagógicos, estrategias de enseñanza, estilos de aprendizaje y diversas formas de evaluación, las mismas que permitirán conocer los diferentes tipos de estudiantes y la forma que adquieren sus conocimientos. La propuesta surge como una iniciativa cuyo objetivo principal es mejorar la calidad de la educación en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado, de la misma manera tiene un enfoque tendiente a construir nuevos modelos de gestión, práctica docente y participación social que permita transformar el funcionamiento organizacional de la institución.

Las respuestas obtenidas en la investigación practicada en La Unidad Educativa General Eloy Alfaro Delgado, manifiestan con claridad que es el mismo docente el que está consciente de la necesidad de ser capacitado, como un mecanismo para mejorar su acción; los estudiantes, como parte activa del hecho pedagógico que experimentan a diario la realidad con sus aciertos, apoyan el establecimiento de este tipo de procesos; y las autoridades, conocedoras de las fragilidades institucionales, que han demostrado relativa indiferencia al asunto, ven hoy la necesidad prioritaria la implementación de un programa de capacitación al docente con miras a mejorar la calidad de los aprendizajes significativos.

#### **6.4. Objetivos de la Propuesta**

##### **General**

- ✓ Desarrollar un Proyecto de Capacitación sobre Estrategias Metodológicas para mejorar el desempeño docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado.

##### **Específicos**

- ✓ Capacitar a los Docentes en una formación integral basada en nuevos procesos y técnicas de enseñanza.
- ✓ Fomentar en los docentes la aplicación de estrategias de aprendizaje que mejoren la calidad de educación.
- ✓ Evaluar el desempeño docente con la aplicación práctica de la propuesta y como parte del proceso de mejoramiento académico institucional.

## **6.5 Análisis de Factibilidad**

Considero que la presente propuesta es factible de realizarse, toda vez que existe la predisposición manifiesta de los docentes de la Institución así como de los estudiantes; a más de lo cual, se cuenta con el apoyo de las autoridades, padres de familia, quienes, con un elevado conocimiento de lo que es la tarea educativa en los actuales momentos, están comprometidas con los cambios que coadyuven el mejoramiento institucional.

Esta propuesta se desarrolló en un ámbito Socio- Cultural, por cuanto todos los entes del proceso educativo están preocupados por mejorar las condiciones académicas y desean ser parte de la solución de esta problemática que atañe al sector escolar implementando un programa de capacitación dirigida a la planta docente de la institución.

La Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro delgado dispone de una infraestructura adecuada como para desarrollar las actividades previstas en la propuesta, así también, existen los estamentos necesarios para operativizarla. Se debe añadir que la Institución cuenta con un Departamento de Planificación e Investigación Institucional, los mismos quienes se encargan del trabajo de investigación y planificación de las actividades del establecimiento y están en capacidad de brindar el apoyo logístico y operativo en las distintas fases del proceso.

## **6.6 Fundamentación Teórica**

Partiendo de la fundamentación teórica de la Formación Integral y el Desempeño docente se enfatiza el rol del profesor como conductor del proceso de enseñanza-aprendizaje, y se reorienta la información para destacar la participación de los educandos en la construcción de su propio aprendizaje, mediante el desarrollo de estrategias metodológicas y las capacidades pedagógicas que contribuyen a estimular la motivación por el aprendizaje significativo.

## **Proyecto**

Tomado de la página (Definición ABC). Se designa con el término de proyecto al plan y disposición detallados que se dispone para la ejecución de una determinada cosa o cuestión. El mismo consiste en un conjunto de actividades interrelacionadas y coordinadas que se enfocarán en el logro de aquellos objetivos específicos propuestos al comienzo y que estarán sujetos a un presupuesto y a un período de tiempo determinado.

En tanto, la concreción de un proyecto consta y supone varias etapas, la primera con la que nos encontramos es la que refiere a la idea del proyecto, que responderá a una necesidad u oportunidad. Por ejemplo, necesidades insatisfechas, reforzar actividades o bien optimizar recursos desaprovechados a los que se les puede dar una vuelta de tuerca y usarlos. Seguida a la idea, aparece la segunda etapa que es el diseño del mismo, en esta entrarán en juego la valoración de las opciones, tácticas y estrategias que se perfilen como las mejores para lograr alcanzar el objetivo del proyecto. Será durante esta fase que se producirá la aceptación o rechazo del proyecto. Si el mismo es aceptado se pasará a la tercera etapa, que es la ejecución del mismo y por último, la de evaluación, que en realidad tendrá lugar una vez concretado el mismo y a través de la cual se analizará con las valoraciones planeadas y los resultados si se llegó al objetivo propuesto. Cuando hablamos de proyectos nos podemos encontrar con una multiplicidad de tipos, siendo una de las más generales la que los clasifica en públicos o sociales y productivos. Los proyectos productivos son aquellos cuya finalidad primera es la de obtener rentabilidad económica, es decir, ganancias en dinero contante y sonante, en tanto, quienes los promueven suelen ser individuos o empresas interesados en obtener un rédito económico importante.

Y en la vereda de enfrente a los anteriores nos encontramos a los públicos o sociales, cuya finalidad es lograr un impacto en la calidad de vida de la población objetivo y que claro, pueden no estar expresados en dinero. Casi siempre, los responsables de este tipo de proyectos suelen ser las ONGs, los estados, los organismos multilaterales y las empresas a través de sus políticas de responsabilidad social, entre otras.

Pero también, los proyectos, pueden ser clasificados por otras cuestiones como ser el contenido (proyectos de construcción, de informática, de desarrollo de productos, logísticos, comunitarios, de marketing, etc.), la organización participante (internos, de departamentos, externos, de unidades cruzadas) y de acuerdo a la complejidad que presenten (simples, complejos, programas o mega proyectos).

### **Capacitación**

Tomado de la página (ABC, 2013). “En términos generales, capacitación refiere a la disposición y aptitud que alguien observará en orden a la consecución de un objetivo determinado”.

La Capacitación es un proceso educativo a corto plazo y largo plazo, se utiliza un procedimiento proyectado, metódico y organizado a través del cual el personal administrativo de una organización por ejemplo, adquirirá los conocimientos y las habilidades técnicas necesarias para desarrollar su eficacia en el logro de las metas que se haya propuesto la organización en la cual se desempeña.

“No se debe olvidar que las organizaciones dependen, para su funcionamiento y su evolución, primordialmente del elemento humano con que cuenta. Puede decirse, sin exageración, que una organización es el retrato de sus miembros”.

(Administración de Recursos Humanos ? Proceso de selección del personal)

Los recursos humanos tiene como finalidad brindar las herramientas necesarias para optimizar las capacidades humanas requeridas por una empresa al mismo tiempo desarrollar destrezas y aptitudes del individuo para que sea competente en la colectividad en que se desenvuelve.

La formación permanente del recurso humano tiene como finalidad el mejoramiento de la producción y en relación con la función laboral significa la competitividad para ocupar un puesto de trabajo. Es importante recalcar que la capacitación es una herramienta para garantizar el desempeño de tareas y actividades necesarias para competir a cualquier persona dentro de una sociedad capitalista.

Resumiendo podríamos concluir que la capacitación está dirigida a:

- ✓ Iniciar el desarrollo integral del ser humano, y como consecuencia el desarrollo de la institución.
- ✓ Fortalecer el conocimiento técnico obligatorio para mejorar el desempeño en las actividades laborales.

### **Formación Integral**

(CHARDIN, 1965), “introdujo el concepto del complejo-conciencia, proponiendo una alternativa más humana y a la vez más trascendente, al de la supervivencia del más apto de Darwin”.

El concepto de Chardin vincula la idea de la formación integral como parte del desarrollo equilibrado de diversos espacios del individuo que lo llevara a formarse en lo intelectual, lo social, lo humano y lo profesional. Ante lo expuesto se puede aseverar que la educación es la gestión por medio de la cual un pueblo o una cultura transfieren sus costumbres, valores y saberes a los niños y jóvenes, con la conducción de un adulto para que desplieguen todas las potencialidades y condiciones propias del ser humano.

Más recientemente, la aportación de Peter Senge con su obra *La Quinta Disciplina* ha supuesto un revulsivo en la perspectiva organizativa de las instituciones. Senge (1998) pone el énfasis en desarrollar la capacidad de aprendizaje en toda la organización, sabedor de la importancia que esto tiene ahora y, de modo creciente, a corto y medio plazo.

Se debe considerar a la organización de las instituciones como parte del proceso de educación dentro de la cultura, estableciendo los lineamientos pedagógicos y los materiales pertinentes que expresan las necesidades propias del entorno, cultural, social, político y económico de un pueblo o nación.

Una de las disciplinas fundamentales es el Dominio Personal definida como "la disciplina que permite aclarar y ahondar continuamente nuestra visión personal, concentrar las energías, desarrollar la paciencia y ver la realidad objetivamente". (Marcos, Mayo 2006)

Ante lo expuesto por Marcos se puede definir como Dominio Personal al tipo de ser humano que interiorice, cuáles serán sus deberes y derechos, qué valores y principios son fundamentales para salvaguardar la cultura y la sociedad, qué métodos de enseñanza y aprendizaje son los más pertinentes para adquirir el conocimiento, con el fin de consolidar la identidad propia.

### **Desempeño Docente**

“Es la forma como se realiza el trabajo, involucra actitudes, saberes y formas de relación, que inciden en la calidad global de la tarea. En la práctica de la evaluación del educador se reconoce que, la acción educativa, corresponde al ser, al saber y al hacer reflexivo del educador en la cotidianidad del contexto en el cual se desempeña.” (ICCP, 2003)

El desempeño profesional tiene que ver con la capacitación continua y el perfeccionamiento docente a fin de que eleve la calidad de la educación y pueda el docente responder a los nuevos retos que el desarrollo de la ciencia y la tecnología imponen a todas las Instituciones Educativas y poder de esta manera formar profesionales con calidad integral.

Partiremos considerando que el desempeño docente es el grado de cumplimiento del docente ante su encargo social; siendo la educación un proceso cuyo fin esencial es facilitar modificaciones de la conducta, a la vez que se produce una adquisición de conocimientos, el maestro es quien debe facilitar dicha adquisición.

El desempeño docente, es uno de los factores educativos que requieren mayor atención para demostrar su efectividad y capacidad. Casi todo evaluador fracasa cuando su propósito es evaluar al profesor por varias razones, en primer lugar si su propósito está mal enfocado, a nadie se le ocurriría evaluar a un médico o a un arquitecto, ya que estos profesionales están históricamente legitimados por la sociedad y poseen instancias de control y la misma legitimación del cliente, esta sobre todo, es contundente y funciona en cada desempeño específico.

### **Tipos de docentes**

- A. El Profesor Transmisor:** también llamado tradicional, él posee una metodología magistral y expositiva, sus objetivos dependen de los que diseñan el currículo y utiliza solamente la pizarra y de vez en cuando los videos como medios para la enseñanza.
- B. El Profesor Tecnológico:** la enseñanza está mediatizada por el método científico, la planificación de esta es una programación cerrada con el objetivo de adquirir conocimientos y capacidades según la disciplina, la metodología es magistral y expositiva haciendo uso de materiales audiovisuales, prensa, medios de comunicación, ordenador.
- C. El Profesor Artesano:** hay ausencia de planificación ya que se hace hincapié en la actividad autónoma de los alumnos, utiliza una metodología magistral y activa, la comunicación es interactiva y espontánea, los medios que utiliza son diversos ya que los escogerá dependiendo de la temática que se esté manejando.
- D. El Profesor Descubridor:** se caracteriza por utilizar el método científico empirista e inductivo, tiene como meta el descubrimiento investigativo, la metodología se basa en métodos de proyectos, la comunicación debe ser prioridad entre los alumnos.
- E. El Profesor Constructor:** es el más reciente y escaso, en su planteamiento la clave del aprendizaje es la mente del que aprende, se sigue una planificación negociada, La metodología que emplea es la resolución de problemas de investigación y con prioridad en el proceso, la comunicación es dirigida por el profesor pero modificada por los alumnos, los medios son flexibles y de elección abierta.

Con el surgimiento de nuevas teorías de enseñanza los docentes adquieren una nueva perspectiva de su desempeño docente, por lo mismo es imprescindible que los maestros diferencien los tipos de docentes que tenemos, esta visualización del contexto nos permitirá conocer en cuál de ellos se ha estado inmerso y analizar el que nos conviene con el propósito de mejorar nuestro rol de educadores.

### **6.7 Metodología**

El programa de capacitaciones encaminadas a la formación integral para mejorar el desempeño docente en la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado tiene como perspectiva la organización de talleres participativos que permitan a los docentes, fortalecer sus potencialidades y transformar sus deficiencias, ejecutarlas mediante la práctica en aula y posteriormente proceder a evaluarlas.



## CAPACITACIÓN 1

**Fecha:** 01 al 11 de Octubre del 2013  
**Responsable:** Investigador  
**Horario:** 14:00 -16:00  
**Costo:** 200 dólares

### Tema: Formación Integral basada en Estrategias Didácticas

OBJETIVO	CONTENIDOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS	EVALUACIÓN
Proponer criterios e indicadores de aptitud profesional, mediante compromisos para mejorar la formación integral basada en estrategias didácticas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias referidas al profesor</li> <li>• Estrategias referidas al alumno</li> <li>• Estrategias referidas al contenido</li> <li>• Estrategias referidas al contexto</li> </ul>	<p>Actividades previas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lectura individual</li> <li>• Preparación de la actividad pedagógica del moderar/a, expositor/a y comentarista del capítulo respectivo</li> <li>• Preparación de la logística del taller</li> </ul> <p>Actividades de la presentación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cada taller se realiza en una sección de 6 horas, dividida en los siguientes momento</li> <li>• Introducción y activación cognitiva y política (a cargo del moderador/a)</li> <li>• Presentación del expositor/a</li> <li>• Presentación de la comentarista</li> <li>• Trabajo en grupo y socialización</li> <li>• Plenaria de conclusiones y acciones transformadoras</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Proyector</li> <li>➤ PC</li> <li>➤ Aula- Taller</li> <li>➤ Papelotes</li> <li>➤ Marcadores</li> <li>➤ Maskin</li> <li>➤ Tarjetas</li> <li>➤ Laminas sobre estrategias didácticas</li> </ul>	<p><b>Evaluación a los maestros</b>                      Ficha de Observación</p>

**Cuadro 34:** Formación integral basada en Estrategias Didácticas.

**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco

## **Estrategias Didácticas**

Según (CARRASCO, 2004) manifiesta que “el profesor debe planificar no sólo los contenidos conceptuales, sino también los procedimientos o estrategias que los alumnos han de utilizar para realizar las tareas encomendadas”

Ante lo expuesto cabe recalcar que las estrategias didácticas se constituyen en una estructuración de procedimientos basados en métodos y técnicas que permitan consolidar el conocimiento en los estudiantes.

Las estrategias didácticas deben desarrollarse tomando en cuenta las diferencias de los grupos de estudiantes, por lo tanto las técnicas que son como los pasos para lograr lo propuesto deberán ir ordenadas de manera lógica hasta alcanzar el nuevo conocimiento.

Según (BADIA & CASTELLO, 2005) manifiestan que “Por consiguiente, merece una especial reflexión entre los profesionales de la educación discutir qué tipo de textos estudian nuestros alumnos, que demandas de estudio les proponemos y que estrategias de enseñanza utilizamos para que podamos ser autónomos en sus procesos de aprendizaje”

Una estrategia debe estar enfocada a mejorar el aprendizaje, por lo tanto las técnicas a aplicarse para lograr lo propuesto deberán ir encaminadas de manera lógica hasta alcanzar los resultados que están claramente planteados en propósitos educativos. Se concluye según los autores que las estrategias son de naturaleza general y complicada; por lo tanto no se pueden plantear solas sin un trasfondo evidente de tipo teórico, instrumental y en el marco de todo un programa educativo.

Según (MEDINA & Francisco, 2009), clasifican las estrategias en función de los elementos básicos del proceso didáctico: Profesor, alumno, contenido y contexto.

## **Estrategias referidas al Profesor**

### **Preparar el contexto o ambiente de aprendizaje.**

Para potenciar el valor educativo del contexto, el profesor debe seguir estas estrategias:

- a) Moverse a través de la clase.
- b) Dirigirse a los estudiantes de la zona marginal.
- c) Cambiar de sitio periódicamente a los estudiantes.
- d) Sugerir a los de atrás que se vengán hacia delante.
- e) Utilizar la elección de puesto como indicador de autoestima y aprecio por la clase.

**Informar sobre los objetivos o competencias:** Los estudiantes deben conocer qué van a aprender y por qué. A este efecto, serán útiles las siguientes estrategias:

- a. Informar sobre lo que se pretende y sobre cómo hacerlo.
- b. Conectar los objetivos con tareas ya realizadas y con propósitos generales.
- c. Utilizar ejemplos e información redundante para clarificar conceptos.
- d. Si el trabajo es complejo, mostrar trabajos anteriores de diversa calidad y analizar aciertos y errores.

**Centrar y mantener la atención.** El carácter de la atención hace que esta actúe como filtro de la información que llega al estudiante. En esta capacidad inciden aspectos cognitivos y afectivos, cuyos resortes hay que controlar. Son adecuadas las siguientes estrategias:

- a. Plantear las informaciones como novedad.
- b. Hacer uso de las referencias personales.
- c. Utilizar recursos didácticos disponibles.

**Presentar la información.** Se incluye las referencias tanto al contenido como a las tareas de aprendizaje. Tres estrategias generales que responden a objetivos básicos son las que se detallan:

- a. Promover el conocimiento significativo.
- b. Neutralizar la pérdida informativa de los mensajes.
- c. Reforzar la comprensibilidad de los mensajes.

### **Estrategias expositivas del Docente**

1. El resumen: Sintetizar el contenido desarrollado, al final de una exposición o de una parte de ella. La utilización de esta técnica permite captar relaciones entre elementos de la estructura de un tema, o entre este y otros temas.
2. La repetición: exponer de nuevo un contenido, en el transcurso de la exposición o al final. Para que esta técnica sea efectiva debe tenerse en cuenta las siguientes normas:
  - a) Repetir poco.
  - b) Repetir solo lo fundamental.
  - c) Repetir cuando parece que no se ha entendido.
  - d) Utilizar, en lo posible, la misma forma lingüística.
  - e) Hacer intervenir al estudiante.
3. La focalización: Llamar la atención sobre ciertos contenidos fundamentales o difíciles de comprender, tales como conceptos más complejos y los contenidos esenciales de un tema imprescindibles para comprender otros. Esta actuación se puede realizar de tres modos:
  - a) Verbalmente, mediante frases específicas y variaciones de ritmo, tono e intensidad de la voz ( por ejemplo, diciendo “Atención a esto)
  - b) Gestualmente ( por ejemplo, acompañando las palabras con gestos, cambios de postura y movimientos en el aula)
  - c) Gráficamente ( por ejemplo, utilizando la pizarra).

### **Estrategias referidas al Alumno**

Las estrategias cognitivas de aprendizaje son las más adecuadas, sin excluir otras.

1. **Resolución de problemas.** El dominio de esta estrategia facilita al alumno el trabajo autónomo, es decir, el regulado por él mismo. Los pasos de la estrategia son:
  - a. Identificar el problema mediante una representación del mismo, que guíe la solución. Por ejemplo como dotar de agua potable a una población que carece de ella.
  - b. Comprender el problema a través de la información pertinente. En el ejemplo anterior se trataría de valorar los inconvenientes derivados de esta carencia y las diversas soluciones posibles al problema.
  - c. Identificar una solución. Se trataría, en el ejemplo de seleccionar la solución más factible y menos costosa (depurar el agua de los pozos, construir una depuradora central para toda la red, proporcionar agua potable y transportarla en cisternas).
  - d. Aplicar la solución. Se trataría de describir las operaciones que habría que realizar y de calcular los gastos correspondientes para hacer efectiva la opción elegida.
  - e. Evaluar la solución. Comparar las ventajas e inconvenientes de la opción elegida con las de otras opciones, en función de las necesidades detectadas en la primera fase y de las posibilidades de ejecución.
  
2. **Auto instrucción.** Esta estrategia consiste en que el alumno, mientras realiza una tarea de aprendizaje, se dice a sí mismo en voz alta cómo debe actuar. El supuesto básico es que estas verbalizaciones harán al alumno más activo y autorregulado en el proceso de resolver el problema. En esta estrategia, se puede diferenciar dos niveles de actuación: **1) nivel global o independencia de la tarea; 2) nivel específico o dependiente de la tarea.** Esta estrategia capacita al alumno para centrarse en un problema, identificar una estrategia para solucionarlo y prestar la atención y tener la motivación suficiente para realizar la tarea.

**3. Autogestión del aprendizaje.** Esta estrategia consiste en hacer que el sujeto controle su conducta de aprendizaje. En la estrategia se diferencian tres componentes básicos 1) el autocontrol, que implica auto observación y auto registro de la conducta; 2) la autoevaluación de la respuesta, de acuerdo con un criterio establecido; 3) el auto refuerzo, que se deriva directamente de la autoevaluación.

### **Estrategias referidas al Contenido**

- a. Actividades de introducción o motivación: para iniciar un bloque de contenido, una unidad didáctica o un tema.
- b. Actividades de conocimientos previos: para conocer las ideas y opiniones, aciertos y errores de los alumnos sobre un contenido determinado.
- c. Actividades de desarrollo: para adquirir conocimientos nuevos y comunicar a otros la tarea hecha.
- d. Actividades de síntesis – resumen: para facilitar la relación entre contenidos.
- e. Actividades de consolidación: para contrastar las ideas nuevas con las previas y para aplicar los nuevos aprendizajes.
- f. Actividades de refuerzo y recuperación: para los alumnos que no han alcanzado los conocimientos previstos en la programación.
- g. Actividades de ampliación: para seguir adquiriendo conocimientos, más allá de lo previsto en la programación.

### **Estrategias referidas al Contexto**

En estas estrategias caben distintas modalidades:

- 1. **La tutoría entre compañeros.** Esta estrategia se denomina “aprendizaje asistido por el alumno”, “enseñanza mediada por el compañero” y “estrategia de compañeros asociados”. La estrategia consiste en que un alumno más aventajado enseña a otro que lo es menos, bajo la supervisión del profesor. Una variante de esta estrategia es la tutoría entre alumnos de distinta edad.

2. **El aprendizaje en grupo cooperativo.** Esta estrategia permite aprender a trabajar y a resolver tareas en grupo, cuyos miembros tienen diversos niveles de capacidad y de dominio de la tarea. En el grupo, todos los miembros comparten el liderazgo; el profesor debe estructurar la tarea y asignar una función a cada miembro del mismo. En esta estrategia, el aprendizaje es el resultado de un esfuerzo común; la meta del aprendizaje es el resultado de un esfuerzo común: la meta del aprendizaje es compartida por todos los miembros del grupo y el éxito de cada uno de ellos depende del de los otros.

## CAPACITACIÓN 2

**Fecha:** 13 al 25 de Octubre del 2013  
**Responsable:** Investigador  
**Horario:** 14:00 -16:00  
**Costo:** 200 dólares

### Tema: Métodos Didácticos

OBJETIVO	CONTENIDO	ESTRATEGIAS	RECURSOS	EVALUACIÓN
Conocer y comprender los métodos didácticos y su utilización en los procedimientos de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Método inductivo</li> <li>• Método Deductivo</li> <li>• Método Mixto</li> <li>• Método Analógico o comparativo</li> <li>• Método Experiencial o ciclo del aprendizaje</li> </ul>	<p>Actividades previas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lectura individual</li> <li>• Preparación de la actividad pedagógica del moderar/a, expositor/a y comentarista del capítulo respectivo</li> <li>• Preparación de la logística del taller</li> </ul> <p>Actividades de la presentación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cada taller se realiza en una sección de 6 horas, dividida en los siguientes momento</li> <li>• Introducción y activación cognitiva y política (a cargo del moderador/a)</li> <li>• Presentación del expositor/a</li> <li>• Presentación de la comentarista</li> <li>• Trabajo en grupo y socialización</li> <li>• Plenaria de conclusiones y acciones transformadoras</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Proyector</li> <li>➤ PC</li> <li>➤ Aula- Taller</li> <li>➤ Papelotes</li> <li>➤ Marcadores</li> <li>➤ Maskin</li> <li>➤ Tarjetas</li> <li>➤ Laminas sobre métodos didácticos</li> </ul>	<p><b>Evaluación a los maestros</b></p> <p>Ficha de Observación</p>

**Cuadro 35:** Métodos Didácticos.

**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco



## Métodos Didácticos

Según (CALVO, 2005) “la palabra método proviene de otras de origen griego “meta” (objetivo) y “odos” (camino o forma de hacer algo). Por tanto, significaría la forma más adecuada de alcanzar una meta, un fin”.

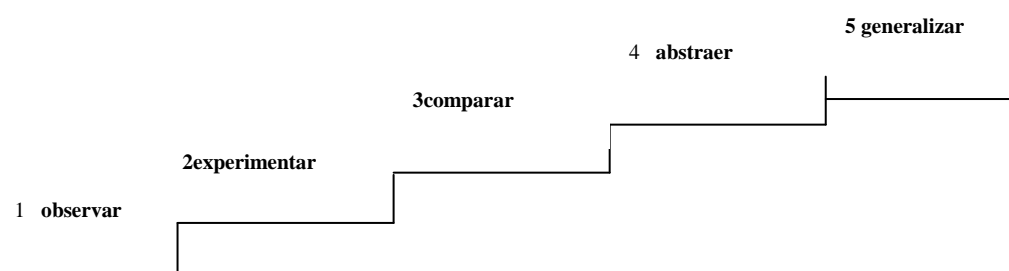
Por lo anteriormente mencionado se concluye que Método quiere decir camino para llegar a un lugar determinado, complementado con la didáctica, se constituyen en un conjunto de pasos ordenados para la cimentación de aprendizajes.

Los métodos más utilizados para la instrucción o el proceso de enseñanza aprendizaje son: Inductivo, Deductivo, Mixto o ecléctico, analógico y el ciclo del aprendizaje.

### Método Inductivo.

Según (RODRIGUEZ, 2005) “el método inductivo es un proceso en el que, a partir del estudio de casos particulares, se obtiene conclusiones o leyes universales que explican o relacionan los fenómenos estudiados”

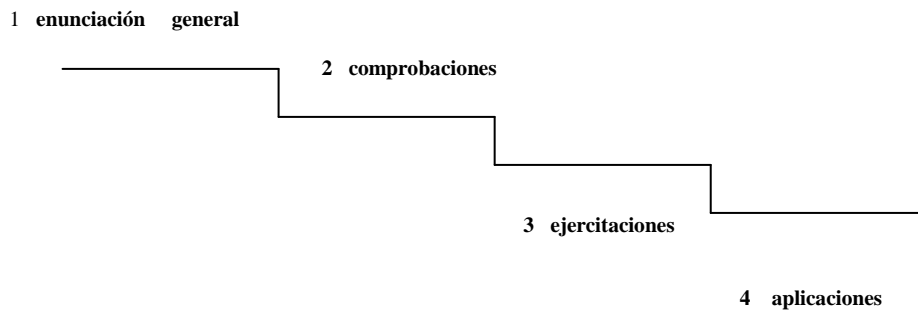
La secuencia de este método es como sigue:



### Método Deductivo.

Según (RODRIGUEZ, 2005) “Consiste en obtener conclusiones particulares a partir de una ley universal”

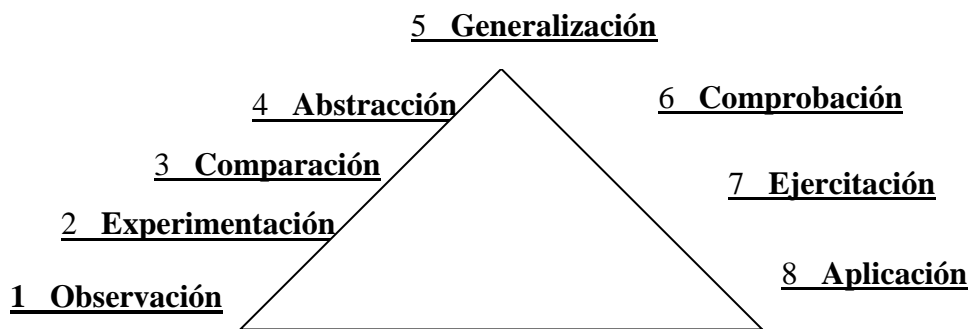
La secuencia del método es la siguiente:



Se concluye que tanto el método inductivo, como el deductivo se integran, para un buen proceso de enseñanza-aprendizaje, porque se fortalecen recíprocamente.

### **Método Mixto**

Es la combinación de los dos métodos anteriores



### **Método Analógico o Comparativo.**

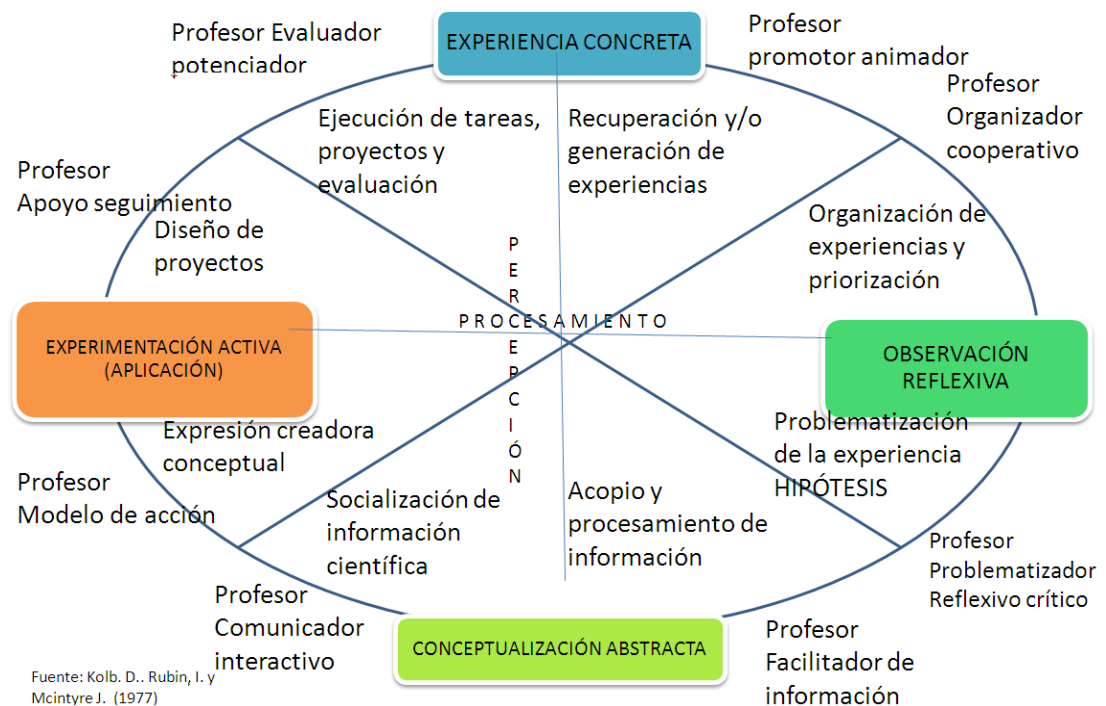
Según (RODRIGUEZ, 2005) “en este método se distinguen los elementos de un fenómeno y se procede a revisar ordenadamente cada uno de ellos por separado”

El autor quiere decir que el método analógico, establece comparaciones individuales que permitan llegar a obtener conclusiones por semejanzas. Este método sigue una secuencia lógica: observación, descripción y comparación.

## Método Experiencial o Ciclo del Aprendizaje.

Según (KOLB, 1984) “concibe el aprendizaje como un ciclo de cuatro etapas (capacidades): experiencia concreta, observación reflexiva, conceptualización abstracta y experimentación activa”

Se establece que este método según su autor parte de las experiencias y conocimientos previos que tienen los estudiantes sobre un tema en particular.



En definitiva el ciclo del aprendizaje según Kolb representa las diferentes etapas o estadios por los cuales pasa un proceso de aprendizaje. Se trata de un modelo, no una predicción cierta de cómo va a darse el aprendizaje o sobre qué estilos antevendrán en el mismo. Las propuestas de Kolb proporcionan un nuevo marco de referencia que permite comprender mejor lo que sucede cuando se emprende un proceso de aprendizaje.

## CAPACITACIÓN 3

**Fecha:** 04 al 15 de Noviembre del 2013  
**Responsable:** Investigador  
**Horario:** 14:00 -16:00  
**Costo:** 200 dólares

### Tema: Técnicas de Enseñanza - Aprendizaje

OBJETIVO	CONTENIDO	ESTRATEGIAS	RECURSOS	EVALUACIÓN
Conocer y dominar el uso y manejo de diversas técnicas didácticas para mejorar la enseñanza y facilitar el aprendizaje.	<p><b>Técnicas más empleadas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lluvia de ideas.</li> <li>• Técnica philips 6/6</li> </ul> <p><b>Técnicas de presentación y animación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Caramelo</li> <li>• La entrevista.</li> <li>• El foro.</li> <li>• El debate</li> <li>• El simposio</li> <li>• La exposición problemática.</li> <li>• Estudio de casos</li> <li>• Las escenificaciones</li> <li>• Exegética o lectura comentada</li> <li>• La rejilla</li> <li>• El cuchicheo</li> <li>• El taller</li> <li>• Juego de roles.</li> </ul>	<p>Actividades previas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lectura individual</li> <li>• Preparación de la actividad pedagógica del moderar/a, expositor/a y comentarista del capítulo respectivo</li> <li>• Preparación de la logística del taller</li> </ul> <p>Actividades de la presentación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cada taller se realiza en una sección de 6 horas, dividida en los siguientes momento</li> <li>• Introducción y activación cognitiva y política (a cargo del moderador/a)</li> <li>• Presentación del expositor/a</li> <li>• Presentación de la comentarista</li> <li>• Trabajo en grupo y socialización</li> <li>• Plenaria de conclusiones y acciones transformadoras</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Proyector</li> <li>➤ PC</li> <li>➤ Aula- Taller</li> <li>➤ Papelotes</li> <li>➤ Marcadores</li> <li>➤ Maskin</li> <li>➤ Tarjetas</li> <li>➤ Laminas sobre técnicas didácticas</li> </ul>	<p><b>Evaluación a los maestros</b></p> <p>Ficha de Observación</p>

**Cuadro 36:** Técnicas Enseñanza - Aprendizaje  
**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco

## **Técnicas Enseñanza – Aprendizaje**

Según (GISPERT, ENCICLOPEDIA GENERAL DE LA EDUCACION, 2001)“se denomina táctica a cada uno de los pasos específicos para la puesta en práctica del plan aunque tal vez por la connotación militar que tiene este término sería preferible utilizar la expresión técnica”

Las técnicas didácticas son procedimientos del que se ayuda el docente para cumplir los objetivos propuestos en el proceso de enseñanza aprendizaje. Además determina de manera ordena la forma de llevar este proceso con la práctica de varias actividades necesarias para la consecución de los resultados pretendidos por la técnica. Las actividades pueden ser aisladas y estar definidas por las necesidades de aprendizaje del grupo

### **Descripción de Técnicas más empleadas.**

- **Lluvia de Ideas**

Según (VASQUEZ, 2006) “La lluvia de ideas o brainstorming se basa en una discusión grupal que se genera a partir de una pregunta planeada por el moderador que se ha de responder. Es una técnica que posibilita la creatividad”

De acuerdo a lo que plantea (WINTER, 2000), la lluvia de ideas se trabaja de la siguiente manera:

Luego del calentamiento el coordinador va anotando rápidamente las ideas del grupo en papelones a la vista de todos. Existen varias formas de presentación en las que el coordinador debe buscar la que más convenga de acuerdo al grupo y el momento, que estimulen al participante y especialmente se produzca un flujo importante de ideas lógicas o descabelladas, justamente de estas últimas aparecen las mejores soluciones.

Evaluación. En esta etapa se deben seleccionar a las mejores ideas que al ponerlas en práctica, nos permitan resolver el problema inicial, normalmente esta etapa se debe realizar en varias fases como:

- ✓ Selección de las mejores a simple vista
- ✓ Clasificación de otras en grupos afines: muy buenas, buenas, regulares, no aplicables.
- ✓ Análisis de las ideas seleccionadas de cada grupo, con criterios como: costos, ambiente, aplicabilidad, su incidencia, etc.
- ✓ Aplicación de acuerdo a un cronograma y su priorización.

#### • **TÉCNICA PHILIPS 6/6**

Según (CALVO, 2005), esta técnica consiste en “un gran grupo se subdivide en grupos mas pequeños de 6 personas que tratan durante 6 minutos para después reunirse todos y hacer una puesta en común, se puede repetir sucesivamente”

Los pasos a seguir para su aplicación según CALVO, es:

- ✓ Se divide al grupo en subgrupos de seis personas.
- ✓ Se solicita a cada subgrupo que nomine un secretario que será quien dé al gran grupo un resumen de lo tratado.
- ✓ Se señala el tema delimitándolo perfectamente,
- ✓ Se indica que cada persona cuenta con un minuto para expresarse.
- ✓ Se marca el tiempo de inicio de la actividad y se suspende exactamente a los seis minutos.
- ✓ Se reintegra el grupo a fin de que cada subgrupo – a través de su secretario- informe sus puntos de vista.
- ✓ Se hace una síntesis general de las aportaciones de los subgrupos.
- ✓ Solicitar a cada subgrupo que nombre un moderador, quien a la vez que participará, animará y regulará las intervenciones de todos y cada uno de los miembros del subgrupo; así se mantiene el entusiasmo y se administra el tiempo.

- **TÉCNICAS DE PRESENTACIÓN Y ANIMACIÓN**

Entre las técnicas de presentación podemos mencionar a manera de ejemplo y con el fin de que se investiguen más opciones está:

- **EL FORO.**

Según (AGUDERO)“es una exposición de un tema determinado que realizan generalmente cuatro estudiantes: un mantenedor y tres ponentes. Se trata de un tema dividido, por lo general en tres subtemas, pero esto no quiere decir que el número de ponentes no pueda aumentar, ni que haya más subtemas”

En base a lo manifestado por AGUDERO, el objetivo de un Foro es acceder a la libre expresión de ideas y opiniones a todos los integrantes de un grupo, en un clima informal de mínimas limitaciones. La participación de un moderador es importante, pues debe controlar la participación espontánea, impensada y a veces diversa de un público conocido o desconocido. Además la ayuda de un secretario para colaborar con el moderador, observar y anotar por orden a quienes solicitan la palabra.

De acuerdo a AGUDERO un foro procede de la siguiente manera:

- Una vez conocidos los temas, se reúnen todos los integrantes del grupo y determinan, en asocio del profesor, el tiempo exacto que van a emplear, teniendo en cuenta que hay que distribuirlo en tres partes: presentación de la actividad, exposición de los ponentes treinta minutos y para las preguntas del auditorio.
- Para la presentación se dedican generalmente cinco minutos, para la exposición de los ponentes treinta minutos y para las preguntas del auditorio, de diez a quince minutos.
- En una reunión previa del grupo debe nombrarse el mantenedor, dividir el tema en tantas partes cuantos ponentes haya, asignar un subtema a cada ponente, acordar el orden de exposición, etc.
- Debe prepararse el tema estudiado y consultando libros, revistas, periódicos y toda clase de publicaciones relacionadas con el tema.

- En una reunión previa los integrantes escriben la totalidad de los que van a decir en la realización del foro.
- Los integrantes deben hacer todas las preparaciones en conjunto, no individualmente.

## • **EL DEBATE**

Según (AGUDERO) “el debate es una actividad oral que consiste en la discusión de un tema por parte de dos grupos:

Defensores y atacantes. El grupo de personas que defiendan un tema deben estar convencidas del lado positivo, y los atacantes deben estar convencidos del lado negativo”

De acuerdo a lo expuesto por AGUDERO es una técnica de grupos organizada en torno a una discusión que se realiza ante un público, se dialoga sobre un tema específico de tipo controvertido, siguiendo un esquema previsto y dirigido por un moderador.

El proceso de un Debate de acuerdo a AGUDERO es el siguiente:

- ✓ Selección del tema o problema del debate.
- ✓ Determinación de una bibliografía mínima para los respectivos puntos de vista o enfoques.
- ✓ Recopilación de la información por los debatientes y su grupo de asesores.
- ✓ Preparación de los debatientes, en la parte normativa y científico – filosófica.
- ✓ Realización del debate.
- ✓ El moderador al final del debate elaborará las tesis de cada enfoque, las posibles conclusiones que permitan aclarar las ideas.
- ✓ Tras la información dada por los expertos, los integrantes del grupo pueden preguntar, cuestionar, criticar asuntos de interés sobre el contenido del debate.



- ✓ Al finalizar el debate, el docente haya actuado o no de moderador, le corresponde efectuar una apreciación objetiva de los trabajos, destacando méritos, señalando diferencias para el perfeccionamiento.

## • **LA EXPOSICIÓN PROBLÉMICA**

Según (MARTINEZ, 1998)"...el profesor no comunica a los estudiantes conocimientos acabados, sino que conduce la exposición demostrando la dinámica de formación y desarrollo de los conceptos, y plantea situaciones problémicas que él mismo resuelve. "

La particularidad de la exposición problemática reside en que el docente, al realizar los procesos de aprendizaje, muestra alternativas para solucionar determinado problema planteado en el aula. Es importante que el docente, determine la autenticidad de los datos, descubra las contradicciones presentes en el contexto objeto de estudio, es decir, muestra la lógica del razonamiento para solucionar el problema antes indicado.

## • **LA REJILLA**

Según (CASTELLANOS, 2002), la rejilla es una "técnica para trabajar temas extensos permitiendo desarrollar la actitud responsable individual y colectiva y que se propicie la autocrítica, la crítica, la reflexión acerca del comportamiento individual para garantizar la tarea del grupo."

De acuerdo a CASTELLANOS se deduce que esta técnica tiene como propósito que el grupo aprenda a razonar, discutir, esquematizar y compartir información, obteniendo mayor información en el menor tiempo posible.

(CASTELLANOS, 2002), manifiesta que el docente prepara con anticipación el material que se va a estudiar, procurando tener listo un ejemplar para cada estudiante. Dividirá el texto en tantas partes cuantos equipos puede constituir en

el grupo, de modo que cada equipo trabaje con una parte. Si va a hacer, por ejemplo cinco grupos, dividirá el material en cinco partes.

Los participantes se numeran del 1 al 25 y se hace el siguiente cuadro en el pizarrón:

EQUIPO 1	EQUIPO 2	EQUIPO 3	EQUIPO 4	EQUIPO 5
1	2	3	4	5
6	7	8	9	10
11	12	13	14	15
16	17	18	19	20
21	22	23	24	25
CAPITULO 1	CAPITULO 2	CAPITULO 3	CAPITULO 4	CAPITULO 5

Las técnicas de presentación y animación, aplicadas a la educación tienen como objetivo desarrollar la participación activa de los estudiantes en un ambiente de compañerismo. Cabe resaltar su aplicación en talleres áulicos al inicio, y durante el desarrollo de una jornada de trabajo.

## CAPACITACIÓN 4

**Fecha:** 18 al 29 de Noviembre del 2013  
**Responsable:** Investigador.  
**Horario:** 14:00 -16:00  
**Costo:** 200 dólares americanos

### Tema: Recursos – Material Didáctico

OBJETIVO	CONTENIDO	PRINCIPALES ATRIBUTOS/ESTRATEGIAS	RECURSOS	EVALUACIÓN
Valorar la importancia de los recursos didácticos como procedimiento de obtención de aprendizajes significativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipos de Recursos Didácticos</li> <li>• Funciones de los Recursos Didácticos</li> <li>• Utilización del Color</li> <li>• Selección y trabajo en imágenes</li> <li>• Presentaciones Didácticas en computador</li> </ul>	Actividades previas <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lectura individual</li> <li>• Preparación de la actividad pedagógica del moderar/a, expositor/a y comentarista del capítulo respectivo</li> <li>• Preparación de la logística del taller</li> </ul> Actividades de la presentación <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cada taller se realiza en una sección de 6 horas, dividida en los siguientes momento</li> <li>• Introducción y activación cognitiva y política (a cargo del moderador/a)</li> <li>• Presentación del expositor/a</li> <li>• Presentación de la comentarista</li> <li>• Trabajo en grupo y socialización</li> <li>• Plenaria de conclusiones y acciones transformadoras</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Proyector</li> <li>➤ PC</li> <li>➤ Aula- Taller</li> <li>➤ Papelotes</li> <li>➤ Marcadores</li> <li>➤ Maskin</li> <li>➤ Tarjetas</li> <li>➤ Laminas sobre estrategias didácticas</li> </ul>	<b>Evaluación a los maestros</b> Ficha de Observación

**Cuadro 37:** Recursos – Material Didáctico  
**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco

## RECURSOS DIDÁCTICOS

Según (EDUCARED, 2012) manifiesta que “un recurso didáctico es cualquier material que se ha elaborado con la intención de facilitar al docente su función y a su vez la del alumno”.

De acuerdo a lo expuesto por el autor, los recursos y materiales didácticos se constituyen en un medio cuyo propósito es el de apoyar y mediar el proceso de enseñanza- aprendizaje de forma colaborativa y participativa. Desde esta perspectiva el aprendizaje se constituye en un proceso educativo participativo que permite establecer comprometimientos entre los sujetos educativos en labores sociales fructíferas, estas a su vez les permite expresar y articular sus propias visiones del mundo, escuchar y comprender las ideas de los otros participantes.

Según (PILONIETA, 2006), manifiesta que es importante identificar que los recursos didácticos tienen otras clasificaciones las mismas que obedecen al tipo de uso que se le da, se ha considerado la siguiente concepción:

- ✓ **Material permanente de trabajo:** Pizarra, tiza líquida, borrador, cuaderno, reglas franelógrafos, proyectores, carteles, láminas, planos, etc.
- ✓ **Material informativo:** mapas libros diccionarios enciclopedias, revistas periódicos, ficheros, modelos, etc.
- ✓ **Material ilustrativo visual y audiovisual:** esquemas, cuadros sinópticos, dibujos, retratos, discos, grabadoras, proyectores, computadoras, Videos, cintas, películas, Cassettes, Cd, música.
- ✓ **Material experimental o tridimensional:** maquetas, modelos a escala, maquinaria, herramienta.

(PILONIETA, 2006), resume las funciones de los recursos didácticos:

1. Los recursos didácticos proporcionan información al alumno.
2. Son una guía para los aprendizajes, ya que nos ayudan a organizar la información que queremos transmitir. De esta manera ofrecemos nuevos conocimientos al alumno.
3. Nos ayudan a ejercitar las habilidades y también a desarrollarlas.
4. Los recursos didácticos despiertan la motivación, la impulsan y crean un interés hacia el contenido del mismo.
5. Evaluación. Los recursos didácticos nos permiten evaluar los conocimientos de los alumnos en cada momento, ya que normalmente suelen contener una serie de cuestiones sobre las que queremos que el alumno reflexione.
6. Nos proporcionan un entorno para la expresión del alumno. Como por ejemplo, rellenar una ficha mediante una conversación en la que alumno y docente interactúan

PILONIETA manifiesta que los recursos didácticos se constituyen en una guía para los aprendizajes, ejercita habilidades, despierta la motivación y nos permiten evaluar los conocimientos, por lo mismo es importante saber como utilizarlos y aprovecharlos lo mejor posible en función de los objetivos educativos que se plantean.

Según (CALVO, 2005), sigue algunos aspectos que se deben tomar en cuenta para elaborar materiales didácticos:

#### **Utilización del color**

El color es una herramienta muy efectiva para: destacar, enfatizar, relacionar, clasificar, organizar el recurso, proponer recorridos de lectura. Sin embargo, la aplicación del color en los recursos didácticos debe ser planificada cuidadosamente pues la tentación de presentar un recurso “vistoso” puede con facilidad hacernos caer en diseños “empastados”, llenos de “ruido visual” que, en oposición a lo que pretendemos, complicarán la lectura. Por ejemplo, la investigación ha llevado a muchos empleadores a usar una combinación de tonos verdes en el lugar de trabajo, ya que existen indicios de que con ello se reduce el índice absentismo por causa de enfermedad. En la Universidad de Iowa, el entrenador de Hawkeye Hayden Fry hizo que pintaran de rosa el

vestuario de los equipos visitantes basándose en una investigación que demostró que los entornos de color rosa reducen la agresividad. Tanto si somos conscientes de ello como si no, las personas que visitan los sitios Web se forman opiniones sobre la naturaleza, la calidad, la fiabilidad y el valor de los productos o servicios como resultado de los colores utilizados.

Se concluye ante lo expuesto por CALVO en la elaboración del material didáctico que se deben utilizar colores contrastantes entre los objetos y el fondo, permitiendo resaltar lo importante y captar la atención de inmediato. Además es importante considerarse el orden en el que se hace, guiándose por la brillantez del tono del objeto, así si se requiere que una figura sea más importante que otra, se han logrado resultados interesantes con fondos de color oscuro, que pueden ayudar a resaltar los objetos que se colocan encima, sin los inconvenientes del fondo blanco que puede resultar muy brillante tanto en monitor como en papel, lo cual provoca mucho cansancio a la vista.

## CAPACITACIÓN 5

**Fecha:** 2 al 13 de Diciembre del 2013.  
**Responsable:** Investigador.  
**Horario:** 14:00 -16:00  
**Costo:** 200 dólares americanos

### Tema: Utilización de las Tecnologías y Comunicación

OBJETIVO	CONTENIDO	PRINCIPALES ATRIBUTOS/ESTRATEGIAS	RECURSOS	EVALUACIÓN
Incorporar nuevos conocimientos y experiencias en el uso de la tecnología de la información y la comunicación, al acervo con el que cuenta y los traduce en estrategias de enseñanza y de aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Cambio de Mentalidad de los Docentes</li> <li>• Tecnología Educativa e Internet</li> <li>• La tecnología Educativa al servicio de la persona</li> </ul>	<p>Actividades previas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lectura individual</li> <li>• Preparación de la actividad pedagógica del moderar/a, expositor/a y comentarista del capítulo respectivo</li> <li>• Preparación de la logística del taller</li> </ul> <p>Actividades de la presentación</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cada taller se realiza en una sección de 6 horas, dividida en los siguientes momento</li> <li>• Introducción y activación cognitiva y política (a cargo del moderador/a)</li> <li>• Presentación del expositor/a</li> <li>• Presentación de la comentarista</li> <li>• Trabajo en grupo y socialización</li> <li>• Plenaria de conclusiones y acciones transformadoras</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Proyector</li> <li>➤ PC</li> <li>➤ Aula-Taller</li> <li>➤ Papelotes</li> <li>➤ Marcadores</li> <li>➤ Maskin</li> <li>➤ Tarjetas</li> <li>➤ Laminas sobre Tecnología y Comunicación</li> </ul>	<p><b>Evaluación a los maestros</b></p> <p>Ficha de Observación</p>

**Cuadro 38:** Utilización de la Tecnología y Comunicación  
**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco

## **Tecnologías de la Información y la Comunicación**

Según (TORRESYES PICO, 2011) manifiesta que las “Tecnologías de la Información y la Comunicación son un conjunto de servicios, redes, software, y aparatos que tienen como fin la mejora de la calidad de vida de las personas dentro de un entorno, y que se integran a un sistema de información interconectado y complementario”.

Se deduce que las Tecnologías de la Información y Comunicación, se caracterizan por la digitalización de los contenidos teórico conceptuales, además estas procesan, archivan, resumen, y recuperan información de la forma más diversa.

La utilización de las Tecnologías de la Información y Comunicación representa un cambio en la educación de una sociedad, mejorando las relaciones interpersonales como resultado de la trasmisión y difusión de los conocimientos.

## **El Cambio de Mentalidad de los Docentes**

Según (SANCHEZ, 2006), manifiesta “es muy importante despojarnos de los complejos, los miedos y las resistencias a utilizar los ordenadores y, lo que es terrorífico para muchos... ¡enseñarlo! Creemos que el problema no son los cambios tecnológicos, sino el cambio humano.”

Se deduce que a los docentes nos resulta difícil desechar algunos de nuestros aprendizajes al tacho de la basura, estamos acostumbrados a guardarlo todo, nuestra formación académica nuestra actualización de conocimientos hace que nos dé cierto miedo a rechazar conocimientos. Sin embargo la aparición del las TIC provoca un constante venir y tomar de versiones de conceptos y actualizaciones que podían habernos sido útiles pero ahora ya no.

Estos puntos de vista van a condicionar el uso del tiempo, la organización física de los ambientes, la planificación diaria, la visión del cambio y la perspectiva del futuro.



## **Tecnología Educativa e Internet**

Según (ESTEVE, 1997), manifiesta que “dentro de los medios tecnológicos en general y de los informáticos en particular, destaca por sus posibilidades educativas la red internet. La cantidad de información disponible e intercambiable es tal que no puede ser olvidada por la escuela. Por esta razón el ordenador se va a convertir en una herramienta indispensable para el hombre moderno”.

ESTEVE indica que esta situación va a depender de algunos factores importantes como pueden ser:

La capacidad de las redes sociales multimedia para transmitir la información, esta capacidad va a limitar mucho la transmisión de la información ya que el sistema multimedia necesita una alta velocidad de transmisión de datos peor es el más adecuado para la comprensión de los mensajes. Si limitamos la información a un medio, el escrito por ejemplo, estamos limitando el número de posibles usuarios de esa información.

La recuperación selectiva de la información o la posibilidad de encontrar precisamente la información que necesita, en el momento propicio. Este aspecto es importante ya que la profusión de información puede hacer que en un momento dado perdamos la capacidad crítica necesaria para discernir entre lo importantes y lo accesorio.

Se concluye que las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación conectadas a Internet se constituyen en un conjunto de herramientas innovadoras para acceder a la información, para registrar, almacenar y difundir contenidos, que permitan una redefinición radical del funcionamiento de la sociedad.

Los instrumentos que permitirán la construcción de un nuevo aprendizaje; como la pizarra digital, los blogs, y, por supuesto la web, facilitan el mejoramiento de destrezas y distintos métodos de aprender, y formas de enseñanza en los estudiantes.

## **La Tecnología Educativa al Servicio de la Persona**

Según (SANCHEZ, 2006) manifiesta que con la llegada del ordenador, “las nuevas Tecnologías ofrecen al profesorado una función sumamente importante, es la función del profesor como facilitador del aprendizaje”

Ante lo expuesto por el autor, aparece de este modo una nueva dimensión en la visión que los profesores debemos tener sobre las Nuevas Tecnologías y puede ser, incluso que los primeros que desconozcamos que es la tecnología seamos los mismos educadores.

SANCHEZ sostiene que los aspectos tecnológicos siempre han sido usados en la mayoría de los casos para solucionar los problemas educativos, y se puede asegurar que no es cierto. Mientras no dejemos de pensar en la tecnología como “cacharros”, seguirán siendo unos medios fructíferos pero unos medios más. Las Nuevas Tecnologías de la Educación como define Vásquez son “tecnologías con potencial informático para la educación” y es su característica de potencial lo que nos hace ver que es la persona o educando el que tiene que sacar de estas tecnologías la información o aquello que él necesita para su realización como persona.

Podemos concluir por tanto que el medio tecnológico educativo más adecuado es aquel que favorece la mejor comprensión del objetivo propuesto a un alumno determinado, y por extensión podemos establecer que los medios tecnológicos son adecuados a nuestro quehacer educativo cuando favorecen la adquisición de los objetivos propuestos a nuestros alumnos, es decir, favorecen el aprendizaje.

De lo antes expuesto anoto algunas ventajas y desventajas de la utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación:

**Ventajas:**

- ✓ Mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- ✓ Acceder al aprendizaje participativo-interactivo y la educación a distancia.
- ✓ Brindar facilidades para la adquisición de conocimientos que mejoren las vidas de las personas.
- ✓ Medio de discusión y análisis de nuevos aprendizajes.

**Desventajas:**

- ✓ Limitación de acceso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación en la población mundial
- ✓ Surgen nuevos grupos de poder, los que poseen la información a través del internet (países ricos) y los marginados (países pobres).
- ✓ Facilismo no permitiendo el desarrollo de habilidades intelectuales en el campo educativo
- ✓ Falta de privacidad en las redes sociales
- ✓ Fraude

Puedo concluir por lo tanto que el medio tecnológico educativo más adecuado es aquel que favorece la mejor comprensión del objetivo propuesto a un estudiante determinado, y por extensión podemos establecer que los medios tecnológicos son adecuados a nuestro quehacer educativo cuando favorecen la adquisición de los objetivos propuestos a nuestros alumnos, es decir, favorecen el aprendizaje.

### MODELO OPERATIVO

ETAPAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLES	EVALUACIÓN	TIEMPO
<b>1. PLANIFICACION</b> (mes de Septiembre)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Reunión de Trabajo con la Sra. Rectora y Personal Docente de la Institución.</li> <li>➤ Planificación de la capacitación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Papelotes</li> <li>➤ Retroproyector</li> <li>➤ Computadora</li> <li>➤ Documento de Apoyo o guía.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Autor (a) de la propuesta.</li> <li>➤ Rectora del Plantel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Convenio asumido por los docentes</li> <li>➤ Control de asistencia.</li> <li>➤ Informes</li> </ul>	Del 2- 13 de Septiembre del 2013.
<b>2. SOCIALIZACIÓN</b> (mes de Septiembre)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Socializar actividades planificadas</li> <li>➤ Establecer acuerdos y compromisos con los actores educativos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Papelotes</li> <li>➤ Retroproyector</li> <li>➤ Computadora</li> <li>➤ Documento de Apoyo o guía.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Autor (a) de la propuesta.</li> <li>➤ Rectora del Plantel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Convenio asumido por los docentes</li> <li>➤ Control de asistencia.</li> <li>➤ Informes</li> </ul>	Del 16- 27 de Septiembre del 2013.
<b>3. EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA</b> (durante el año lectivo 2 012 - 2 013)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Jornadas de capacitación con docentes y autoridades.</li> <li>➤ Aplicación del Programa de Capacitación para mejorar el Desempeño Docente.</li> <li>➤ Ejecución de clases modelos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Papelotes</li> <li>➤ Retroproyector</li> <li>➤ Computadora</li> <li>➤ Documento de Apoyo guía</li> <li>➤ Material estructurado y semiestructurado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Comisión Técnico -Pedagógico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Registro de asistencia</li> <li>➤ Plan de Clase</li> </ul>	Del 1de Octubre del al 13 de Diciembre del 2013.
<b>4. EVALUACIÓN</b> (durante la aplicación de la propuesta )	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Monitoreo del proyecto.</li> <li>➤ Seguimiento al desarrollo de las actividades ejecutadas.</li> <li>➤ Aplicación de fichas de observación</li> <li>➤ Aplicación de entrevistas.</li> <li>➤ Aplicación de cuestionarios.</li> <li>Fichas de observación –al inicio, durante y al final- del proceso, mediante la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Fichas y cuestionarios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Investigador</li> <li>➤ Rectora del Plantel</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Fichas de observación</li> <li>➤ Informe de resultados</li> </ul>	Del 1de Octubre del al 13 de Diciembre del 2013.

**Cuadro 39:** Modelo Operativo

Elaborado por: José Fonseca Carrasco.

## 6.8 Administración

Para la ejecución de la propuesta se ha creído conveniente realizar capacitaciones con la participación de docentes, padres de familia y estudiantes de la unidad educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado, con la finalidad de concienciar sobre la importancia de mejorar la Formación Integral y el mejoramiento del Desempeño Docente, esto permitirá elevar la calidad de vida de las personas ya que posibilita la obtención de mejores trabajos.

Elevar la calidad de educación posibilitara en los docentes mayores oportunidades de desarrollo profesional y al mismo tiempo cambiar radicalmente el sistema educativo ecuatoriano con miras a insertarnos en un mundo globalizado.

## 6.9 Previsión de la Evaluación

Para cumplir con esta actividad, se anexa la matriz, la misma que servirá para evaluar los resultados obtenidos mediante las acciones realizadas.

**Cuadro 40:** Previsión de la evaluación

<b>Preguntas Básicas</b>	<b>Explicación</b>
<b>¿Quiénes solicitan evaluar?</b>	Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Delgado
<b>¿Por qué evaluar?</b>	Para promover comunicación entre alumnos y docentes. Unificar los criterios de evaluación. Formarnos integralmente. Verificar la cantidad de conocimientos aprendidos, actitudes logradas.
<b>¿Para qué evaluar?</b>	Mejorar el proceso de aprendizaje, Tener una mejor oferta institucional adecuada a la realidad y a las necesidades. Obtener información si se han cumplido los objetivos planteados Acrecentar el nivel cultural.
<b>¿Qué evaluar?</b>	Clima Institucional(relación de la comunidad educativa entre sí) Estrategias, técnicas didácticas Desempeño Docente. Capacidades y Competencias de los Docentes. Niveles alcanzados por los Estudiantes.
<b>¿Quién evalúa?</b>	Designados como responsable del Proyecto. Comisión Pedagógica.

<b>¿Cuándo evaluar?</b>	Se evaluará en : Cada fase aplicada de la propuesta, es decir: 1 Socialización 2 Ejecución de la Propuesta 3 Evaluación
<b>¿Cómo evaluar?</b>	Se utilizará el siguiente proceso: 1. Diseño y organización 2. Sensibilización 3. Elaboración de los aspectos de la 4. Evaluación 5. Diseño e instrumentos de recolección de información. 6. Recolección de información. 7. Sistematización y procesamiento. 8. Análisis e interpretación
<b>¿Con qué evaluar?</b>	Fichas de observación Encuestas Guía de entrevistas Fichas de observación Plantillas Pruebas

**Elaborado por:** Lic. José Fonseca Carrasco

## MATERIALES DE REFERENCIA

### BIBLIOGRAFÍA

(s.f.).

<http://www.ilustrados.com/documentos/voip.doc>. (2012). Recuperado el 14 de Diciembre de 2013, de <http://www.ilustrados.com/documentos/voip.doc>: <http://www.ilustrados.com/documentos/voip.doc>

ABC, D. (2013). *Definición de Capacitación*. Obtenido de <http://www.definicionabc.com/general/capacitacion.php>

ACHAREANDIO, L. (1998). *Iniciación a la Práctica de la Investigación*. Guatemala: Guatemala Publicaciones.

ADELL, J. (1997). *Tendencias en educación en la sociedad de las tecnologías de la información*. Edutec.

*Administración de Recursos Humanos ? Proceso de selección del personal*. (s.f.). Obtenido de Administración de Recursos Humanos ? Proceso de selección del personal: <http://www.monografias.com/trabajos57/proceso-seleccion-personal/proceso-seleccion-personal.shtml>

AGUDERO, M. EL Foro. En M. AGUDERO, *TÉCNICAS GRUPALES* (págs. 29-39). Bogotá: Bedout Editores S. A.

ALVAREZ DE ZAYAS, C. (1999). Dogmatismo, Constructivismo, Didáctica. *Educación*, 35 - 36.

ALVAREZ, C. (1999). La Escuela de la Vida. En C. ALVAREZ. La Habana Cuba.

ALVAREZ, C. (1999). *La Escuela en la vida*. La Habana.

ALVAREZ, C. (1999). *LA ESCUELA EN LA VIDA*. La Habana.

ANELLO, E. D. (1999). *“Planificación estratégica”*,. Quito: Ed. EB/PRODEC.

Aragón, M. d. (1999). Las analogías como recurso didáctico en la enseñanza de las ciencias. *Publicaciones, libros y revistas de Pedagogía*.

ARAOZ, M. (2008). *Estrategias para aprender a aprender*.

ARCEO, F. D. CAPÍTULO 2 Constructivismo y Aprendizaje significativo. En F. D. ARCEO, *ESTRATEGIAS DOCENTES PARA UN APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO*. Mc Graw Hill.

- ARIAS, F. (2004). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. Episteme.
- AUSUBEL. (1983). *Psicología Educativa*. Mexico: Trillas .
- BADIA, A., & CASTELLO, M. (2005). APRENDER AUTONOMAMENTE ESTRATEGIAS DIDACTICAS. En A. BADIA, & M. CASTELLO, *APRENDER AUTONOMAMENTE ESTRATEGIAS DIDACTICAS* (pág. 23). Venezuela: Laboratorio Educativo.
- BALESTRINI, M. (1997). *Cómo se Elabora un Proyecto de Investigación*. Caracas.
- BERTRAND, O. (1998). "Work and Education". UNESCO.
- BRUNNER, J. (2000). Educación : escenarios de futuro. Nuevas tecnologías y sociedad de la información. En J. BRUNNER, *Educación : escenarios de futuro. Nuevas tecnologías y sociedad de la información* (pág. 51). Santiago: PREAL.
- BRUNNER, J. (2000). GLOBALIZACIÓN Y EL FUTURO DE LA EDUCACIÓN:. *Seminario sobre Prospectiva de la Educación en la Región de América Latina y el Caribe*. Santiago : Unesco.
- BRUNNER, J. (2000). *GLOBALIZACIÓN Y EL FUTURO DE LA EDUCACIÓN:.* Santiago: UNESCO.
- Caballero, d. L. (1952). Elencos y discursos académico. En d. L. Caballero. La Habana: Editorial de la Universidad de la Habana.
- CALVO, M. (2005). Formado Ocupacional. Formador de Formadores. En M. CALVO, *Formado Ocupacional. Formador de Formadores* (pág. 18). Sevilla: MAD, S.L.
- CARRASCO, J. (2004). UNA DIDÁCTICA PARA HOY. En J. CARRASCO, *UNA DIDÁCTICA PARA HOY* (pág. 64). Madrid: Rialp, S. A.
- CASTELLANOS, A. (2002). La rejilla. En A. CASTELLANOS, *El trabajo Grupal en las Tendencias y Enfoques Pedagógicos Contemporáneos* (pág. 156). La Habana: Revista Cubana de Educación Superior.
- Catalina, M. H. (2008). *La practica laboral de la formacion de los estudiantes de LLicenciatura en Estudios Socioculturales en las sedes universitarias*. La Habana: Universidad de la Habana.



Cesar, Y. (2010). "LOS ESQUEMAS MENTALES Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS MAESTROS DE LA CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO DURANTE EL PERÍODO ACADÉMICO MARZO - AGOSTO 2010". *Tesis* . Ambato, Tungurahua, Ecuador: UTA.

CHARDIN, T. (1965). El fenómeno humano. En T. CHARDIN, *El fenómeno humano*. Madrid: Taurus.

COLL, C. (1999). La enseñanza y el aprendizaje en la educación secundaria. En C. COLL, *PSICOLOGIA DE INSTRUCCION*. Barcelona: ICE-HORSARI.

*Defenicion. De.* (2013). Obtenido de <http://definicion.de/etica-profesional/>

*Definicion ABC.* (s.f.). Recuperado el 13 de Diciembre de 2013, de Definicion ABC: <http://www.definicionabc.com/general/proyecto.php>

*Definicion De.* (2013). Obtenido de <http://definicion.de/conocimiento/>

*Definición de.* (2013). Obtenido de Definición de: <http://definicion.de/mentefacto/#ixzz2hdyQIBgb>

*Definicion de la teoria del aprendizaje de Vigotsky.* (s.f.). Obtenido de <http://www.psicopedagogia.com/definicion/teoria%20del%20aprendizaje%20de%20vigotsky>

Definicion, D. (s.f.). <http://definicion.de/etica-profesional/>. Obtenido de <http://definicion.de/etica-profesional/>: [definicion.de/etica-profesional/#ixzz2W3wl5OQh](http://definicion.de/etica-profesional/#ixzz2W3wl5OQh)

Definicion, o. (s.f.). *Definición de evaluación.* Obtenido de <http://www.definicion.org/evaluacion>

*Definicion. De.* (2013). Obtenido de <http://definicion.de/mapa-conceptual/#ixzz2h03QgSJx>

Definiciones, D. (2013). <http://definicion.de/conocimiento/>. Obtenido de <http://definicion.de/conocimiento/>: <http://definicion.de/conocimiento/>

DIAZ, F. (1998). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. En F. DIAZ, *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. Mexico: Graw Hill.

DURKHEIM, E. (1895). Las reglas del método sociológico. En E. DURKHEIM, *Las reglas del método sociológico*. Espinal.

EDUCARED. (15 de Febrero de 2012). *Educared*. Recuperado el 25 de Noviembre de 2013, de Educared: <http://blogs.educared.org/red-pronino/antoniojalfaro/2011/07/08/recursos-didacticos/>

ELLIOT, J. (2000). *La investigación acción en educación*. Madrid: Morata.

ESTEVE, J. (1997). Lenguaje Educativo y Teorías Pedagógicas. En J. ESTEVE, *Lenguaje Educativo y Teorías Pedagógicas* (pág. 134). Madrid: Anaya.

*Ética*. (22 de junio de 2007). Obtenido de <http://eticaciudadana.blogspot.com/2007/06/la-tica-profesional.html>

Fermin, V. (s.f.). Criterios para optimizar el proceso de enseñanza en la formación de enfermeros profesionales. *Centro Nacional de Perfeccionamiento Técnico y Profesional de la Salud*.

FICHTER, J. (1993). Sociología. En J. FICHTER, *Sociología*.

GALEANO. (2002).

GARANTO ALÓS, J. (1989). Modelos de evaluación de programas educativos. En J. GARANTO ALÓS, *Modelos de evaluación de programas educativos* (pág. 43). Madrid: AEDES.

GARCES, N. (2011). Tesis. *El maltrato infantil y su incidencia en el aprendizaje*. Ambato, Tungurahua, Ecuador: UTA.

GARCIA, A. (1994). *Didáctica de innovación curricular*. Sevilla: Camas.

GARCIA, I. M. (2009). “EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ACADÉMICO DEL DOCENTE Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN EN EL INSTITUTO TÉCNICO SUPERIOR GUARANDA DURANTE EL PERIODO 2008 – 2009”. *Tesis*. Guaranda, Bolívar, Ecuador: UTA.

GARCIA, R. (1997).

GISPERT, C. Enciclopedia General de la Educación. En C. GISPERT, *Enciclopedia General de la Educación* (pág. 33).

GISPERT, C. (2001). ENCICLOPEDIA GENERAL DE LA EDUCACION. En C. GISPERT, *ENCICLOPEDIA GENERAL DE LA EDUCACION* (pág. 448). Barcelona: Oceano.

Gutierrez, A. (24 de 05 de 2012). Obtenido de <http://metodologiadelas escuela.blogspot.com/2012/05/estrategias-metodologicas.html>

HERNANDEZ, R. (1998).

HERNANDEZ, S. (1998). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw-Hill.

<http://preuniversitarios.universia.com.ec/sistema-educativo-universitario/>. (s.f.). Obtenido de <http://preuniversitarios.universia.com.ec/sistema-educativo-universitario/>.

<http://preuniversitarios.universia.com.ec/sistema-educativo-universitario/descripcion-sistema-educativo/>. (s.f.).

<http://www.buenastareas.com/ensayos/Pedagogia/6528395.html>. (s.f.).

ICCP, C. d. (2003). Pedagogia . En C. d. ICCP, *Pedagogia* . Pueblo y Educacion.

KOLB, D. (1984). Experiential Learning. En D. KOLB, *KOLB, David* (pág. 256). EE.UU, Oxford: Krashen S.D.

LARRAIN, S. a. (1999). *"A Structural Analysis of Chile's Long-Term Growth*.

MANOBANDA, M. (2010). LA EVALUACIÓN Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DEL COLEGIO UNIVERSITARIO “JUAN MONTALVO” DE LA CIUDAD DE AMBATO, DURANTE EL AÑO LECTIVO 2009 – 2010”. *Tesis* . Ambato, Tungurahua, Ecuador: UTA.

Marcos, S. (Mayo 2006). LA FORMACION INTEGRAL DEL PROFESORADO. *Avances en Supervision Educativa* .

MARTINEZ, M. (1998). Exposición Problemática. En M. MARTINEZ, *Calidad educativa, actividad pedagogica y creativa* (pág. 85). La Habana: Editorial Academia.

MARX, K. (1847). Manifiesto del partido comunista. En K. MARX, *Manifiesto del partido comunista*.

MEDINA, A., & Francisco, S. (2009). DIDACTICA GENERAL. En A. MEDINA, & S. Francisco, *DIDACTICA GENERAL* (pág. 470). Barcelona : UNED.

MORALES. (2004).

MORALES, G. (2004).

NARANJO, G., & Luis, H. (2007). Estrategias didácticas para adquirir competencias. En G. NARANJO, & H. Luis, *Estrategias didácticas para adquirir competencias*. Ambato : UTA.

Oit. (2005).

*Organizadores Graficos*. (2012). Obtenido de Organizadores Graficos: <http://www.organizadoresgraficos.com/grafico/venn->

PIAGET, J. (1972). *El nacimiento de la inteligencia en el niño*. Madrir: Aguilar.

PILONIETA, G. (2006). Recursos Didácticos. En G. PILONIETA, *Evaluación de Competencias Profesionales Básicas del Docente* (pág. 245). Editorial Magisterio.

*Practicadocente3efsanfco*. (s.f.). Obtenido de Practicadocente3efsanfco: <http://practicadocente3efsanfco.wikispaces.com/Planificaci%C3%B3n+Educativa>

QUIROZ, C. Mejoramiento de la educacion. En C. QUIROZ, *Mejoramiento de la educacion* (pág. 28).

ROCHER, G. (1990).

ROCHER, G. (1990). Introduccion a la Sociologia. En G. ROCHER, *Introduccion a la Sociologia*. HERDER.

Rocher, G. Las formas de Asociacion. En G. Roche, *Introduccion a la Sociologia*. Herder.

RODRIGUEZ, E. (2005). Método Deductivo. En E. RODRIGUEZ, *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN* (pág. 29). México-Villahermosa: Colección Héctor Merino.

ROJAS, L. (enero de 2012). ESTRATEGIAS METODOLOGICAS EN EL APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO. *Titulo de Proyecto* . Milagro, Guayas, Ecuador: Universidad Estatal de Milagro.

ROSALES. (1998).

SAAVEDRA, M. (45). Evaluacion del aprendizaje conceptos y tecnicas. En M. SAAVEDRA, *Evaluacion del aprendizaje conceptos y tecnicas*. Mexico: Pax .

SAINZ, d. I. (2000). *"Crecimiento económico, ocupación e ingresos en América Latina*. Santiago: UNESCO.

SALGUEIRO, A. La planificacion didactica. En *Área de Elaboración de Materiales* (pág. 151). C.A.P.A.C.Y.T.

- SANCHEZ, J. (2006). Produccion de Aplicaciones Multimedia por Docentes. En J. SANCHEZ, *Aplicaciones Educativas de las Tecnologias de la Información y la Comunicación* (págs. 79-165). Madrid: Egraf. S.A.
- SELLTIZ, C. (1980). *Métodos de investigación en las relaciones sociales*. Madrid: Rialp.
- STENHOUSE, L. (1998). Investigacion y Desarrollo del Curriculum. En L. STENHOUSE, *Investigacion y Desarrollo del Curriculum* (pág. 9). Madrid: Morata.
- TOBON, S. (2008). *El aprendizaje de competencias mediante proyectos formativos*. Bogota: Cife.
- TORRESYES PICO, L. E. (26 de Marzo de 2011). *Ilustrados*. Recuperado el 29 de Noviembre de 2013, de Ilustrados: <http://www.ilustrados.com/documentos/voip.doc>
- URIZAR, M. (1973). *Evaluacion del personal docente*. Guatemala: Rocap.
- USCATEGUI, E. (1978).
- VALDEZ, H. (2009). Conferencia "Calidad de la Educacion: Criterios para la buena Docencia". Loja.
- VASCO, C. (2003). *Objetivos específicos, indicadores de logros y competencias*. Bogota: Educacion y cultura.
- VASQUEZ, M. (2006). Introducción de las tecnicas cualitativas de investigación aplicada a la salud. En M. VASQUEZ, *Introducción de las tecnicas cualitativas de investigación aplicada a la salud* (pág. 75). Barcelona: Servei.
- VOLI. (2004).
- WINTER, R. (2000). Manual de Trabajo en Equipo. En R. WINTER, *Manual de Trabajo en Equipo* (pág. 18). Madrid: Diaz de Santos S. A.

## ANEXO 1

### UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

#### MAESTRÍA EN DOCENCIA Y CURRÍCULO PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Encuesta dirigida a DOCENTES de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro Distinguido (a) Profesor:

El propósito de esta encuesta es investigar la incidencia de la formación integral en el desempeño docente.

#### **Instrucciones:**

- Lea detenidamente cada pregunta y marque con una X la alternativa de la respuesta que considera adecuada
- Procure ser lo más equitativo y veraz.

1. ¿Considera Ud. que la formación integral inciden en su desempeño docente?

SI ( ) NO ( )

2. ¿Los conocimientos adquiridos en la Universidad le han capacitado en su formación integral?

SI ( ) NO ( )

3. ¿El desempeño docente aplicado en su vida profesional ha contribuido a mejorar el proceso educativo?

SI ( ) NO ( )

4. ¿Su formación integral le permiten cumplir con ética las labores educativas encomendadas?

SI ( ) NO ( )

5. ¿Su desempeño docente mediante la innovación tecnológica le permitirá contribuir a mejorar el proceso de enseñanza - aprendizaje?

SI ( ) NO ( )

6. ¿Su desempeño docente le permite liderar equipos de trabajo y dirigir a los estudiantes?

SI ( ) NO ( )

7. ¿Se realizan seguimientos permanentes a los docentes por parte de las autoridades durante su labor académica?

SI ( ) NO ( )

8. ¿Al término del año lectivo existe una evaluación al desempeño docente?

SI ( ) NO ( )

9. ¿Ha recibido algún curso de capacitación en los últimos meses que mejore su formación integral?

SI ( ) NO ( )

10. ¿Cree Ud. que es necesario proponer un programa de capacitación encaminado a obtener un desempeño docente de calidad en la institución?

SI ( ) NO ( )

11. ¿Cree Ud. que elaborar un proyecto de capacitación aportará a mejorar la formación integral de los docentes?

SI ( ) NO ( )

Gracias por su colaboración

**ANEXO 2**  
**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**

**MAESTRÍA EN DOCENCIA Y CURRÍCULO PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

Encuesta dirigida a los ESTUDIANTES de la Unidad Educativa Gral. Eloy Alfaro

Distinguido (a) Estudiante:

El propósito de esta encuesta es investigar la incidencia de la formación integral en el desempeño docente.

**Instrucciones:**

- Lea detenidamente cada pregunta y marque con una X la alternativa de la respuesta que considera adecuada
- Procure ser lo más equitativo y veraz.

1. ¿Cree Ud. que los docentes tienen poca preparación para impartir clases en el aula?

SI ( )    NO ( )

2. ¿Cree Ud. que los conocimientos universitarios adquiridos por los docentes son adecuados?

SI ( )    NO ( )

3. ¿Cree Ud. que el desempeño del docente, desarrollado en las aulas de la institución ha contribuido a mejorar su aprendizaje?

SI ( )    NO ( )

4. ¿Cree Ud. que los valores que poseen los docentes le permiten cumplir con ética su trabajo?

SI ( )    NO ( )

5. ¿Piensa Ud. que el maestro desconoce las herramientas tecnológicas para impartir las clases en el aula?

SI ( )    NO ( )



6. ¿El docente pocas veces trabaja en el aula mediante equipos de trabajo con estudiantes?

SI ( ) NO ( )

7. ¿Se realizan evaluaciones a los docentes?

SI ( ) NO ( )

8. ¿Terminado el año lectivo, existe una evaluación acorde al desempeño docente?

SI ( ) NO ( )

9. ¿Conoce Ud. si los docentes han recibido algún curso de capacitación en el área educativa?

SI ( ) NO ( )

10. ¿Cree Ud. que es necesario proponer un proyecto de capacitación encaminado a obtener un desempeño docente de calidad en la institución?

SI ( ) NO ( )

11. ¿Cree Ud. que elaborar un proyecto de capacitación aportará a mejorar la enseñanza aprendizaje de los estudiantes?

SI ( ) NO ( )

Gracias por su colaboración

### ANEXO 3

#### FICHA DE OBSERVACION AL DOCENTE

**OBJETIVO:** Analizar la información que los estudiantes proporcionen acerca de la metodología de enseñanza aprendizaje que el docente utiliza en sus clases. La información que se proporcione será confidencial y servirá para tomar correctivos en caso de ser necesarios.

Asignatura:
Nombre del docente:
Carga horaria semanal:

**INSTRUCCIONES:** Estimado(a) estudiante sírvase responder los siguientes ítems considerando la escala adjunta:

Escala: 1: Nunca - 2: Poco - 3: A veces - 4: Siempre

Como estrategia para responder las preguntas que siguen, le sugiero se focalice en una clase en particular, y sobre todo que sea sincero (a).

<b>RESPONSABILIDAD</b>	<b>Nunca</b>	<b>Poco</b>	<b>A veces</b>	<b>Siempre</b>
<b>Su profesor (a):</b>				
1. Es puntual en la entrada y salida de clase				
2. Acepta sugerencias				
3. Entrega los trabajos calificados				
4. Falta con frecuencia a clases				
5. Exige responsabilidad y disciplina				
6. Domina la asignatura a su clase				
7. Entrega promedios de manera oportuna				
8. Las relaciones estudiante-maestro(a) son cordiales				
9. El maestro varón respeta a las estudiantes				

<b>DESEMPEÑO PROFESIONAL</b>	<b>Nunca</b>	<b>Poco</b>	<b>A veces</b>	<b>Siempre</b>
10. Enuncia siempre el objetivo de la clase				
11. Los contenidos de la clase se ajustan al objetivo				
12. Facilita estrategias de aprendizaje: respondiendo a los pedidos de ayuda, indicando fuentes de información, sugiriendo pasos para resolver cuestiones o problemas, dando explicaciones adicionales.				
13. Utiliza técnicas de motivación en clase				
14. Realiza trabajos grupales				
15. Utiliza apoyos audiovisuales				
16. Evalúa permanentemente el desempeño del estudiante				
17. Motiva su participación en clase				
18. La metodología utilizada, es adecuada				
19. Las clase que imparte el profesor(a), le agrada				
20. Utiliza recursos didácticos adecuados e interesantes (audiovisuales, guías, TICs). tanto para la presentación de los contenidos como para la práctica de los alumnos, favoreciendo el uso autónomo por parte de los mismos.				
21. Establece relaciones correctas y fluidas con los alumnos en un clima de trabajo ordenado y respetuoso.				
22. Manifiesta coordinar con otros profesionales para modificar y/o adaptar contenidos, actividades, metodología, recursos a los diferentes ritmos y posibilidades de aprendizaje.				

.....  
Firma del Docente

.....  
Firma Observador

## ANEXO 4

Lic. José Fonseca fuera de la institución donde se realizó la investigación.



Lic. José Fonseca en el aula de clases con los estudiantes de la institución explicando las instrucciones para el llenado de las encuestas.



Lic. José Fonseca aplicando las capacitaciones a los docentes de la Unidad Educativa “Gral. Eloy Alfaro Delgado”.

