

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



DIRECCIÓN DE POSGRADO

UNIDAD DE TITULACIÓN

MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

Tema:

“LOS PROCESOS DE FORMACIÓN PERMANENTE DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS FISCALES DEL CIRCUITO 18D02C02_07 DISTRITO 2, ZONAL 3”.

Trabajo de Titulación

Previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Diseño Curricular y
Evaluación Educativa

Autor: Licenciado Luis Gonzalo López Cando

Director: Doctor Willyams Rodrigo Castro Dávila, Magíster

Ambato – Ecuador

2016

A la Unidad de Titulación de la Universidad Técnica de Ambato.

El Tribunal de Defensa del trabajo de titulación presidido por la Doctora Maribel del Rocío Paredes Cabezas, Presidenta del Tribunal e integrado por los señores Doctora Sylvia Jeannette Andrade Zurita Magíster, Licenciada Lourdes Elizabeth Navas Franco Magíster, Abogado Fausto Mauricio Tamayo Vásquez Magíster, Miembros del Tribunal de Defensa, designados por el Consejo de Posgrado de la Universidad Técnica de Ambato, para receptor la defensa oral del trabajo de titulación con el tema: “LOS PROCESOS DE FORMACIÓN PERMANENTE DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS FISCALES DEL CIRCUITO 18D02C02_07 DISTRITO 2, ZONAL 3”, elaborado y presentado por el señor Licenciado Luis Gonzalo López Cando, para optar por el Grado Académico de Magíster en Diseño Curricular y Evaluación Educativa.

Una vez escuchada la defensa oral el Tribunal aprueba y remite el trabajo de titulación para uso y custodia en las bibliotecas de la UTA.

Dra. Maribel del Rocío Paredes Cabezas.
Presidenta del Tribunal de Defensa

Dra. Sylvia Jeannette Andrade Zurita, Mg.
Miembro del Tribunal

Lic. Lourdes Elizabeth Navas Franco, Mg.
Miembro del Tribunal

Abg. Fausto Mauricio Tamayo Vásquez, Mg.
Miembro del Tribunal

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La responsabilidad de las opiniones, comentarios y críticas emitidas en el trabajo de titulación con el tema: “LOS PROCESOS DE FORMACIÓN PERMANENTE DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS FISCALES DEL CIRCUITO 18D02C02_07 DISTRITO 2, ZONAL 3”, le corresponde exclusivamente a: Licenciado Luis Gonzalo López Cando, Autor bajo la Dirección de Doctor Willyams Rodrigo Castro Dávila, Magister, Director del trabajo de titulación; y el patrimonio intelectual a la Universidad Técnica de Ambato.

Lic. Luis Gonzalo López Cando
Autor

Dr. Willyams Rodrigo Castro Dávila, Mg.
Director

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga uso de este trabajo de titulación como un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación.

Cedo los Derechos de mi trabajo de titulación, con fines de difusión pública, además autorizo su reproducción dentro de las regulaciones de la Universidad.

Lic. Luis Gonzalo López Cando
c.c. 1802659282

DEDICATORIA

Con un infinito amor, dedico este logro a mi hermosa esposa Sonia quien con su comprensión y apoyo incondicional ha sido el artífice indispensable para llegar a culminar esta meta, a mis amados hijos: Paúl, Xavier y Ariel, quienes son mi fortaleza, mi felicidad y mi razón de vivir. Para ellos, que siempre quisieron verme como un profesional realizado y ejemplar dedicado a la docencia por vocación y con un alto espíritu de servicio a la educación de niños y jóvenes del país.

Luis Gonzalo

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por haberme permitido culminar mis estudios superiores y alcanzar un peldaño más en mi formación profesional, a la Universidad Técnica de Ambato, y a todos quienes integran la misma, por la formación recibida en esta noble institución. A las autoridades y personal docente de las instituciones fiscales del circuito 18D02C02_07 por la apertura y todas las facilidades brindadas para la realización de esta investigación, y con especial sentimiento de gratitud y estima a mi Director de Tesis, quien contribuyó con sus conocimientos para guiarme por el correcto sendero del saber ser y saber hacer.

Luis Gonzalo

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

A.- PRELIMINARES	PÁGINA
PORTADA.....	i
AL CONSEJO DE POSGRADO.....	ii
AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	iii
DERECHOS DE AUTOR.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS.....	vii
ÍNDICE DE CUADROS.....	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xiv
RESUMEN EJECUTIVO.....	xvii
EXECUTIVE SUMMARY.....	xviii

B.- TEXTO

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	1

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema.....	3
Contextualización.....	3
Análisis Crítico.....	8
Prognosis.....	10
Formulación del Problema.....	10

Preguntas Directrices.....	10
Delimitación del Problema.....	11
Delimitación de Contenidos.....	11
Delimitación Espacial.....	11
Delimitación Temporal.....	11
Unidades de Observación.....	11
Justificación.....	11
Objetivos:.....	12
Objetivo General.....	12
Objetivos Específicos.....	13

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes Investigativos.....	14
Fundamentación Filosófica.....	18
Fundamentación Axiológica.....	18
Fundamentación Sociológica.....	18
Fundamentación Psicopedagógica.....	18
Fundamentación Legal.....	19
Categorías Fundamentales.....	21
Fundamentación Teórica de la Variable Independiente.....	22
Fundamentación Teórica de la Variable Dependiente.....	30
Hipótesis.....	44
Señalamiento de las Variables.....	44

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Enfoque de la Investigación.....	45
Modalidad básica de la Investigación.....	45
Niveles de la Investigación.....	46
Población y Muestra.....	46
Matriz de Operacionalización de la Variable Independiente.....	49
Matriz de Operacionalización de la Variable Dependiente.....	50
Plan de Recolección de la Información.....	51
Plan de Procesamiento de la Información.....	52

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Análisis e Interpretación de los Resultados.....	53
Análisis e Interpretación de los Resultados de las encuestas aplicadas a las autoridades de las instituciones educativas fiscales del circuito 18D02C02_07.....	53
Análisis e Interpretación de los Resultados de las encuestas aplicadas a los docentes de las instituciones educativas fiscales del circuito 18D02C02_07.....	69
Análisis e Interpretación de los Resultados de las encuestas aplicadas a los estudiantes de las instituciones educativas fiscales del circuito 18D02C02_07.....	85
Verificación de la Hipótesis.....	99
Planteamiento de la Hipótesis.....	99
Descripción de la Población.....	99
Especificación de las Regiones de Aceptación y Rechazo	100
Recolección de Datos y Cálculo del Estadístico.....	100
Calculo del Chi Cuadrado.....	101
Decisión Final.....	101

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones.....	102
Recomendaciones.....	103

CAPÍTULO VI
PROPUESTA

Datos Informativos.....	105
Antecedentes.....	106
Justificación.....	107
Objetivos.....	108
Análisis de Factibilidad.....	108
Factibilidad Política.....	108
Factibilidad Organizacional.....	109
Factibilidad Socio-Cultural.....	109
Factibilidad Técnica-Operativa.....	109
Factibilidad Económica.....	110
Factibilidad Tecnológica.....	110
Factibilidad Ambiental.....	110
Factibilidad Legal.....	111
Equidad de Género.....	111
Fundamentación Teórica-Científica.....	111
Modelo Operativo.....	118
Descripción de la Propuesta.....	121
Administración de la Propuesta.....	133
Previsión de la Evaluación.....	134

C.- MATERIALES DE REFERENCIA

Bibliografía.....	135
Anexos.....	138
Anexo 1.....	138
Anexo 2.....	140
Anexo 3.....	142

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro N° 1: Competencias del docente.....	37
Cuadro N° 2: Población de las instituciones educativas fiscales.....	47
Cuadro N° 3: Operacionalización variable independiente.....	49
Cuadro N° 4: Operacionalización variable dependiente.....	50
Cuadro N° 5: Recolección de información.....	51
Cuadro N° 6: Tabla estadística de encuesta a autoridades, pregunta 1.....	53
Cuadro N° 7: Tabla estadística de encuesta a autoridades, pregunta 2.....	54
Cuadro No 8: Tabla estadística de encuesta a autoridades, pregunta 3.....	55
Cuadro N° 9: Tabla estadística de encuesta a autoridades, pregunta 4.....	56
Cuadro N° 10: Tabla estadística de encuesta a autoridades, pregunta 5.....	57
Cuadro N° 11: Tabla estadística de encuesta a autoridades, pregunta 6.....	58
Cuadro N° 12: Tabla estadística de encuesta a autoridades, pregunta 7.....	59
Cuadro N° 13: Tabla estadística de encuesta a autoridades, pregunta 8.....	60
Cuadro N° 14: Tabla estadística de encuesta a autoridades, pregunta 9.....	61
Cuadro N° 15: Tabla estadística de encuesta a autoridades, pregunta 10.....	62
Cuadro N° 16: Tabla estadística de encuesta a autoridades, pregunta 11.....	63
Cuadro N° 17: Tabla estadística de encuesta a autoridades, pregunta 12.....	64
Cuadro N° 18: Tabla estadística de encuesta a autoridades, pregunta 13.....	65
Cuadro N° 19: Tabla estadística de encuesta a autoridades, pregunta 14.....	66
Cuadro N° 20: Tabla estadística de encuesta a autoridades, pregunta 15.....	67
Cuadro N° 21: Tabla estadística de encuesta a autoridades, pregunta 16.....	68
Cuadro N° 22: Tabla estadística de encuesta a docentes, pregunta 1.....	69
Cuadro N° 23: Tabla estadística de encuesta a docentes, pregunta 2.....	70
Cuadro N° 24: Tabla estadística de encuesta a docentes, pregunta 3.....	71
Cuadro N° 25: Tabla estadística de encuesta a docentes, pregunta 4.....	72
Cuadro N° 26: Tabla estadística de encuesta a docentes, pregunta 5.....	73
Cuadro N° 27: Tabla estadística de encuesta a docentes, pregunta 6.....	74
Cuadro N° 28: Tabla estadística de encuesta a docentes, pregunta 7.....	75

Cuadro N° 29: Tabla estadística de encuesta a docentes, pregunta 8.....	76
Cuadro N° 30: Tabla estadística de encuesta a docentes, pregunta 9.....	77
Cuadro N° 31: Tabla estadística de encuesta a docentes, pregunta 10.....	78
Cuadro N° 32: Tabla estadística de encuesta a docentes, pregunta 11.....	79
Cuadro N° 33: Tabla estadística de encuesta a docentes, pregunta 12.....	80
Cuadro N° 34: Tabla estadística de encuesta a docentes, pregunta 13.....	81
Cuadro N° 35: Tabla estadística de encuesta a docentes, pregunta 14.....	82
Cuadro N° 36: Tabla estadística de encuesta a docentes, pregunta 15.....	83
Cuadro N° 37: Tabla estadística de encuesta a docentes, pregunta 16.....	84
Cuadro N° 38: Tabla estadística de encuesta a estudiantes, pregunta 1.....	85
Cuadro N° 39: Tabla estadística de encuesta a estudiantes, pregunta 2.....	86
Cuadro N° 40: Tabla estadística de encuesta a estudiantes, pregunta 3.....	87
Cuadro N° 41: Tabla estadística de encuesta a estudiantes, pregunta 4.....	88
Cuadro N° 42: Tabla estadística de encuesta a estudiantes, pregunta 5.....	89
Cuadro N° 43: Tabla estadística de encuesta a estudiantes, pregunta 6.....	90
Cuadro N° 44: Tabla estadística de encuesta a estudiantes, pregunta 7.....	91
Cuadro N° 45: Tabla estadística de encuesta a estudiantes, pregunta 8.....	92
Cuadro N° 46: Tabla estadística de encuesta a estudiantes, pregunta 9.....	93
Cuadro N° 47: Tabla estadística de encuesta a estudiantes, pregunta 10.....	94
Cuadro N° 48: Tabla estadística de encuesta a estudiantes, pregunta 11.....	95
Cuadro N° 49: Tabla estadística de encuesta a estudiantes, pregunta 12.....	96
Cuadro N° 50: Tabla estadística de encuesta a estudiantes, pregunta 13.....	97
Cuadro N° 51: Tabla estadística de encuesta a estudiantes, pregunta 14.....	98
Cuadro N° 52: Descripción de la población.....	99
Cuadro N° 53: Frecuencias Observadas.....	100
Cuadro N° 54: Cálculo del chi cuadrado.....	101
Cuadro N° 55: Modelo Operativo.....	118
Cuadro N° 56: Previsión de la evaluación.....	134

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Árbol de problemas.....	8
Gráfico N° 2: Red de inclusiones.....	21
Gráfico N° 3: Estándares de Desempeño Profesional Docente.....	40
Gráfico N° 4: Campos de acción donde se ejerce el Desempeño Docente.....	42
Gráfico N° 5: Representación gráfica de encuesta a autoridades, pregunta 1.....	53
Gráfico N° 6: Representación gráfica de encuesta a autoridades, pregunta 2.....	54
Gráfico N° 7: Representación gráfica de encuesta a autoridades, pregunta 3.....	55
Gráfico N° 8: Representación gráfica de encuesta a autoridades, pregunta 4.....	56
Gráfico N° 9: Representación gráfica de encuesta a autoridades, pregunta 5.....	67
Gráfico N° 10: Representación gráfica de encuesta a autoridades, pregunta 6.....	58
Gráfico N° 11: Representación gráfica de encuesta a autoridades, pregunta 7.....	59
Gráfico N° 12: Representación gráfica de encuesta a autoridades, pregunta 8.....	60
Gráfico N° 13: Representación gráfica de encuesta a autoridades, pregunta 9.....	61
Gráfico N° 14: Representación gráfica de encuesta a autoridades, pregunta 10.....	62
Gráfico N° 15: Representación gráfica de encuesta a autoridades, pregunta 11.....	63
Gráfico N° 16: Representación gráfica de encuesta a autoridades, pregunta 12.....	64
Gráfico N° 17: Representación gráfica de encuesta a autoridades, pregunta 13.....	65
Gráfico N° 18: Representación gráfica de encuesta a autoridades, pregunta 14.....	66
Gráfico N° 19: Representación gráfica de encuesta a autoridades, pregunta 15.....	67
Gráfico N° 20: Representación gráfica de encuesta a autoridades, pregunta 16.....	68
Gráfico N° 21: Representación gráfica de encuesta a docentes, pregunta 1.....	69
Gráfico N° 22: Representación gráfica de encuesta a docentes, pregunta 2.....	70
Gráfico N° 23: Representación gráfica de encuesta a docentes, pregunta 3.....	71
Gráfico N° 24: Representación gráfica de encuesta a docentes, pregunta 4.....	72
Gráfico N° 25: Representación gráfica de encuesta a docentes, pregunta 5.....	73
Gráfico N° 26: Representación gráfica de encuesta a docentes, pregunta 6.....	74
Gráfico N° 27: Representación gráfica de encuesta a docentes, pregunta 7.....	75
Gráfico N° 28: Representación gráfica de encuesta a docentes, pregunta 8.....	76

Gráfico N° 29: Representación gráfica de encuesta a docentes, pregunta 9.....	77
Gráfico N° 30: Representación gráfica de encuesta a docentes, pregunta 10.....	78
Gráfico N° 31: Representación gráfica de encuesta a docentes, pregunta 11.....	79
Gráfico N° 32: Representación gráfica de encuesta a docentes, pregunta 12.....	80
Gráfico N° 33: Representación gráfica de encuesta a docentes, pregunta 13.....	81
Gráfico N° 34: Representación gráfica de encuesta a docentes, pregunta 14.....	82
Gráfico N° 35: Representación gráfica de encuesta a docentes, pregunta 15.....	83
Gráfico N° 36: Representación gráfica de encuesta a docentes, pregunta 16.....	84
Gráfico N° 37: Representación gráfica de encuesta a estudiantes, pregunta 1.....	85
Gráfico N° 38: Representación gráfica de encuesta a estudiantes, pregunta 2.....	86
Gráfico N° 39: Representación gráfica de encuesta a estudiantes, pregunta 3.....	87
Gráfico N° 40: Representación gráfica de encuesta a estudiantes, pregunta 4.....	88
Gráfico N° 41: Representación gráfica de encuesta a estudiantes, pregunta 5.....	89
Gráfico N° 42: Representación gráfica de encuesta a estudiantes, pregunta 6.....	90
Gráfico N° 43: Representación gráfica de encuesta a estudiantes, pregunta 7.....	91
Gráfico N° 44: Representación gráfica de encuesta a estudiantes, pregunta 8.....	92
Gráfico N° 45: Representación gráfica de encuesta a estudiantes, pregunta 9.....	93
Gráfico N° 46: Representación gráfica de encuesta a estudiantes, pregunta 10.....	94
Gráfico N° 47: Representación gráfica de encuesta a estudiantes, pregunta 11.....	95
Gráfico N° 48: Representación gráfica de encuesta a estudiantes, pregunta 12.....	96
Gráfico N° 49: Representación gráfica de encuesta a estudiantes, pregunta 13.....	97
Gráfico N° 50: Representación gráfica de encuesta a estudiantes, pregunta 14.....	98
Gráfico N° 51: Captura de la pantalla principal de la Plataforma e-Learning.....	114
Gráfico N° 52: Captura de la pantalla principal de la Plataforma Moodle.....	116
Gráfico N° 53: Captura de la página principal de Mi Educación Virtual.....	122
Gráfico N° 54: Autenticación para acceder a Moodle.....	123
Gráfico N° 55: Captura de la página de los bloque de Moodle.....	124
Gráfico N° 56: Captura del bloque administración.....	125
Gráfico N° 57: Captura del perfil del usuario.....	126
Gráfico N° 58: Captura del formulario de edición del perfil del usuario.....	127

Gráfico N° 59: Captura subir imagen de usuario.....	128
Gráfico N° 60: Captura de la lista de cursos.....	128
Gráfico N° 61: Captura de la vista general de un curso.....	129
Gráfico N° 62: Captura de la barra de navegación de Moodle.....	129
Gráfico N° 63: Captura del formulario de configuración del curso.....	130
Gráfico N° 64: Captura del botón para la activación del modo edición.....	130
Gráfico N° 65: Captura de los menús desplegables del modo edición.....	131
Gráfico N° 66: Captura de los íconos del modo edición.....	132
Gráfico N° 67: Captura del menú agregar recurso.....	132
Gráfico N° 68: Captura del menú agregar actividad.....	133

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

Tema: “LOS PROCESOS DE FORMACIÓN PERMANENTE DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LOS PROFESORES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS FISCALES DEL CIRCUITO 18D02C02_07 DISTRITO 2, ZONAL 3.”

Autor: Lic. Luis Gonzalo López Cando

Director: Dr. Willyams Rodrigo Castro Dávila, Mg.

Fecha: 12 de Octubre del 2015

RESUMEN EJECUTIVO

El propósito de este trabajo de investigación es la generación de una propuesta sobre la capacitación a los docentes a través de medios virtuales sobre los Estándares de Desempeño Docente para los profesores de las instituciones fiscales del circuito 18D02C02_07, para lograr este objetivo se considera poner a disposición de los docentes una plataforma virtual, misma que pretende generar a corto y mediano plazo profesores con un óptimo nivel de desempeño docente para entregar enseñanzas valiosas, actualizadas y significativas a todos los estudiantes del sistema educativo nacional. El desempeño docente implica las labores que un profesor cotidianamente tiene que cumplir en el aula de clases con sus estudiantes para el logro del desarrollo integral y así evitar la improvisación durante su gestión. En consecuencia, la sociedad actual pide a los educadores preparar a las nuevas generaciones para afrontar los desafíos de un mundo globalizado.

Descriptor: capacitación, conocimiento, desarrollo integral, desempeño, educadores, estándares, gestión, medios virtuales, sistema educativo, sociedad.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

Theme: "LIFELONG LEARNING PROCESS OF THE MINISTRY OF EDUCATION OF PERFORMANCE TEACHING TEACHERS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS TAX DISTRICT 18D02C02_07 CIRCUIT 2 ZONE 3."

Author: Lic. Luis Gonzalo López Cando.

Directed by: Dr. Willyams Rodrigo Castro Dávila, Mg.

Date: October 12th, 2015

EXECUTIVE SUMMARY

The purpose of this research is to generate a proposal for teacher training through virtual media on Teacher Performance Standards for teachers of fiscal institutions 18D02C02_07 circuit, to achieve this goal is considered put teachers available to the same virtual platform, which aims to generate short and medium term optimum level teachers with teacher performance to deliver valuable, timely and significant lessons to all students in the national education system. Teacher performance involves daily work that a teacher has to play in the classroom with their students to achieve integral development and avoid improvisation during his tenure. Consequently, today's society asks educators prepare new generations for the challenges of a globalized world.

Keywords: training, knowledge, integral development, performance, educators, standards, management, virtual media, education system, society.

INTRODUCCIÓN

La educación ecuatoriana constituye la base fundamental para el desarrollo de nuestro país y consecuentemente mejora las condiciones de vida de la población, por tal razón, la capacitación docente demanda una constante preparación e innovación educativa, por lo que es necesario fortalecerla para que promueva la creatividad, la reflexión, un desarrollo integral, el acceso equitativo al conocimiento y la posibilidad de incorporar nuevas conceptualizaciones a los actuales procesos de enseñanza aprendizaje a través de las herramientas tecnológicas, mismas que contribuirán a la gestión educativa de calidad.

Dentro de esta investigación establecemos los aspectos más relevantes recopilados en VI capítulos.

En el capítulo I se encuentra el Planteamiento del Problema a partir de la contextualización de evidencias empíricas para llegar a la esencia del problema, el análisis crítico, prognosis, se plantea la formulación del problema, preguntas directrices, la delimitación del objeto de investigación, su justificación y se concluye en la formulación de objetivos.

En el capítulo II se encuentra el Marco Teórico con el establecimiento de categorías fundamentales de cada variable basadas en los fundamentos teóricos científicos disponibles y con fundamentaciones como la filosófica, axiológica, epistemológica, sociológica, psicopedagógica y legal, con descriptores técnicos que permiten apuntalar, percibir y explicar la problemática planteada para concluir en la formulación de la hipótesis.

En el capítulo III se hace referencia al Marco Metodológico, es decir, la metodología a seguir en el proceso de la investigación, mismo que tiene un enfoque de tipo cualitativo y cuantitativo, establece las modalidades y los niveles de investigación, la población y muestra de estudio, hasta llegar a la operacionalización de las variables dependiente e independiente y construir el plan de recolección de la información.

En el capítulo IV se hace referencia al Análisis e Interpretación de Resultados de la investigación, que parte de la tabulación y presentación estadística para llegar al análisis e interpretación de los resultados.

En el capítulo V, se encuentran las Conclusiones y Recomendaciones, se detallan las conclusiones, las mismas que se alcanzan a partir de los resultados de la investigación y posteriormente se formulan las recomendaciones con las que se sugiere lo que se debe realizar para superar la problemática encontrada.

En el capítulo VI, se plantea como alternativa de solución un modelo de capacitación virtual sobre los estándares de desempeño docente. La propuesta presenta antecedentes, justificación, objetivos, análisis de factibilidad, fundamentación teórica científica, modelo operativo, administración de la propuesta y previsión de la evaluación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Tema de Investigación

Los Procesos de Formación Permanente del Ministerio de Educación en el desempeño docente de los profesores en las instituciones educativas fiscales del circuito 18D02C02_07 distrito 2, zonal 3.

1.2. Planteamiento del Problema

1.2.1. Contextualización

En América Latina y de acuerdo a la Unesco, la situación de los docentes está marcada principalmente por debilidades en la formación y sus condiciones de trabajo, más que por un déficit en la disponibilidad de profesores, como ocurre en otros continentes. Sin embargo, la situación presenta diferencias importantes entre países o entre zonas geográficas al interior de estos. En algunos países las plazas docentes creadas para sustentar los aumentos de cobertura han sido ocupadas con porcentajes significativos de profesores sin la formación profesional y pedagógica requerida para garantizar el logro de los aprendizajes esperados.

Los docentes latinoamericanos se auto describen a la clase media o media baja, y se perciben como una profesión de bajas remuneraciones, con patrones de consumo cultural precarios, con un trabajo agobiante y sin el tiempo necesario para planificación, preparación de materiales, evaluación, superación profesional, trabajo en equipo, atención de estudiantes y sus familias, entre otras actividades adicionales a la enseñanza en el aula (Tenti, 2007; Bellei y Valenzuela 2010).

De acuerdo a este concepto y bajo las condiciones expuestas, se puede presagiar que los docentes no tendrán un desempeño esperado, dificultando su labor pedagógica y su concentración en las funciones propias de enseñanza.

Vaillant (2004) señala que “los formadores de las instituciones de formación docente en América Latina son considerados de bajo estatus y usualmente no cuentan con una preparación especial para sus funciones”. Este autor sostiene que algunos no tienen experiencia de aula, porque ocuparon sus cargos apenas culminaron sus estudios en la misma institución. Muchos siguen enseñando tal como fueron formados: con dictados, exposiciones magistrales, usando pocos libros y brindando a los futuros docentes escasa experiencia práctica de métodos de enseñanza efectivos.

Los autores Miguel Duhalde y Jorge Cardelli (2011), en el documento Formación docente en América Latina. Una perspectiva político-pedagógica, consideran que todo análisis acerca de la formación docente en América Latina, se debe realizar teniendo en cuenta las características de las políticas educativas neoliberales que han afectado a todos los sistemas educativos del continente, durante la últimas tres décadas.

Ellos, desde su perspectiva, han elaborado un diagnóstico sobre la formación docente en la región, centrándose en aquellos aspectos de la misma que consideran clave a la hora del análisis y la reflexión.

En el caso de Latinoamérica, en especial en Brasil, México, Chile y Colombia, se da la particularidad de contar con una diversidad de situaciones con relación a las instituciones que están a cargo de la formación docente. Es decir, se debe partir por reconocer la trayectoria histórica de las instituciones de formación docente; integrar a los educadores como protagonistas del cambio, y proponer un proyecto de educación inclusivo, al servicio de los sectores populares y no a la lógica de los mercados (Duhalde & Cardelli, 2011)

En este sentido, también se debe considerar la democratización de las instituciones; la inserción y articulación de las mismas con la comunidad sociocultural donde se insertan; la institucionalización y organización de un espacio que favorezca la articulación horizontal de las instituciones formadoras.

Así mismo Duhalde y Cardelli (2011), coinciden que “la formación docente no ha estado ajena a políticas educativas que han priorizado la inversión en infraestructura, nuevos edificios, tecnología, materiales didácticos, antes que en mejorar las condiciones de trabajo y profesionales de los educadores”, dichas políticas educativas, que además han estado pensadas desde una mirada del corto plazo y de ninguna manera plantean una transformación de largo plazo.

Y esto, en la formación docente, se ha constituido en uno de los principales obstáculos para su transformación ya que, por un lado, se desconocen las capacidades de los docentes para proponer reformas de la realidad circundante y por otro, se producen serias brechas entre los docentes ideales que se plantean en las reformas y el docente real, con sus particularidades y diferencias, que cotidianamente produce el fenómeno educativo.

De igual manera Duhalde y Cardelli (2011), consideran que “la formación docente en Latinoamérica presenta distintas concepciones acerca del desarrollo curricular y los tipos de conocimientos, que caracterizan a cada momento de la trayectoria histórica de la misma”.

A criterio de estos autores, el desarrollo curricular de la región se ha caracterizado también por negar la experiencia previa y el conocimiento de los educadores, en lugar de partir y construir teniéndolos en cuenta para lograr una superación integradora de los mismos. En este sentido, también se ha desentendido de las condiciones reales y las particularidades de cada contexto donde se desempeñan los educadores.

En el Ecuador y de acuerdo al Ministerio de Educación, los procesos de formación permanente hacia los profesores del sistema nacional de educación, demanda de una absoluta continuidad, preparación e innovación educativa, es una obligación fundamental del Estado para con la educación y la sociedad. Es imperiosa la necesidad de fortalecer la capacitación a los docentes de todos los niveles de educación para que se promuevan el acceso equitativo al conocimiento, el desarrollo integral, la igualdad de oportunidades, y la posibilidad de incorporar nuevas conceptualizaciones a los procesos de enseñanza aprendizaje.

Los docentes en el Ecuador, de manera relativa aplican el tradicionalismo en el trabajo de aula. Autoridades, docentes y comunidad educativa ven la necesidad de actualizar permanentemente al cuerpo de docentes de la institución, por lo que los procesos de capacitación permanente, son asumidos como reto y obligación para mejorar el trabajo de aula del docente.

De acuerdo con esto, el Ministerio de Educación, trabaja por la formación continua de docentes de las instituciones educativas del país. Desde 2008, se organiza, en convenio con universidades y desde 2011 también con institutos pedagógicos, cursos de formación continua que vengán a fortalecer las debilidades que presentan los profesores.

Las causas de esta situación problemática son porque los docentes asisten a los cursos de capacitación pero no se empoderan de los contenidos en su verdadero modelo mental, tampoco por que no se da prioridad a parámetros específicos de desempeño como son los Estándares de Desempeño Docente, mismos que son ignorados o a su vez mal interpretados, por lo que no se dan cambios que mostrar en los desempeños de los profesores dando como consecuencia una baja calidad de la enseñanza y rendimiento académico de los estudiantes.

Pero si el docente mantiene esta situación sin permitir que la preparación que está recibiendo influya en su manera de enseñar originará que sea catalogado como un docente tradicional, memorista incapaz de abrirse al cambio y llevará a sus estudiantes a despreciar las enseñanzas que se les imparten sin que estos puedan asirse de los beneficios que ofrece la Educación Básica (Guijarro, 2012)

Es así, que interpretando este comentario, la manera de poder evitar estos acontecimientos negativos será a través de los procesos de formación permanente que oferta el Ministerio de Educación, los cuales permitan a los profesores alcanzar un nivel óptimo de desempeño docente.

En la provincia de Tungurahua, en especial en el distrito 18D02 los procesos de formación permanente se han venido dando desde hace 7 años atrás bajo las políticas y procedimientos planeados por el gobierno nacional y el Ministerio de Educación para preparar a potenciales profesores dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades, cada uno de estos son

necesarios para cumplir sus labores eficazmente en los salones de clases y la comunidad escolar educativa.

El proceso mediante el cual los docentes son capacitados, tiene como finalidad entregar a los profesores las herramientas necesarias para que preparen a nuestros niños y jóvenes para la vida, para adquirir los conocimientos y habilidades pertinentes que a futuro respondan a la exigente educación de calidad que tanto anhela no solo nuestra provincia, sino el país entero.

La capacitación es un proceso de formación continua, de crecimiento personal, social y profesional mediante el cual un individuo adquiere nuevas destrezas y conocimientos que en lo fundamental van a promover en él un cambio de actitud respecto a su desempeño. Este proceso está constituido por un conjunto de actividades educacionales organizadas, al margen de cuales sean sus contenidos, niveles y métodos, tanto formales como informales, que prolongan o reemplazan la formación inicial. (Maestros, 2005, pág. 22)

Entonces si la capacitación docente es un proceso, tiene el propósito de aportar al desarrollo de las capacidades personales, sociales, laborales y profesionales de profesores en servicio, el mismo que contribuye a la transformación y perfeccionamiento de su práctica educativa y para mejorar sus condiciones de vida.

En el circuito 18D02C02_07 distrito 2, más de 158 docentes han sido capacitados a través de los 14 cursos ofertados por el Ministerio de Educación, a través del Sistema Integral de Desarrollo Profesional Docente, de julio a octubre de 2014. La política del Ministerio de Educación es ofrecer por varias ocasiones cada curso, hasta que se cubra la demanda de los docentes.

Dichos cursos de capacitación permiten a los docentes familiarizarse con la nueva estructura curricular a través de actividades que los encaminen a comprender el punto de ruptura con relación al currículo anterior, cuestionar críticamente su actual práctica docente y proponer formas de aplicación en el aula, encaminando a los profesores a desempeñar su rol protagónico con la educación.

Los cursos ofertados a nivel nacional son:

- Didáctica del Pensamiento Crítico
- Introducción a la Actualización Curricular

- Actualización Curricular de primer año de Educación Básica General
- Actualización Curricular de EESS de 8° a 10° años de EGB
- Actualización Curricular de CCNN de 4° a 7° años de EGB
- Actualización Curricular de CCNN de 8° a 10° años de EGB
- Actualización Curricular de Lengua y Literatura de 4° a 7° años de EGB
- Actualización Curricular de Lengua y Literatura de 8° a 10° años de EGB
- Actualización Curricular de Matemática de 4° a 7° años de EGB
- Didáctica de las Matemáticas
- Inclusión Educativa
- Didáctica de las Ciencias Naturales
- Educación Inicial I
- Pedagogía y Didáctica

Definitivamente los cursos que oferta el Ministerio de Educación ayudan en áreas específicas de conocimiento, pero hay que dar prioridad también a los Estándares de Desempeño Docente, mismos que generen beneficios a la educación del país.

1.2.2. Análisis Crítico

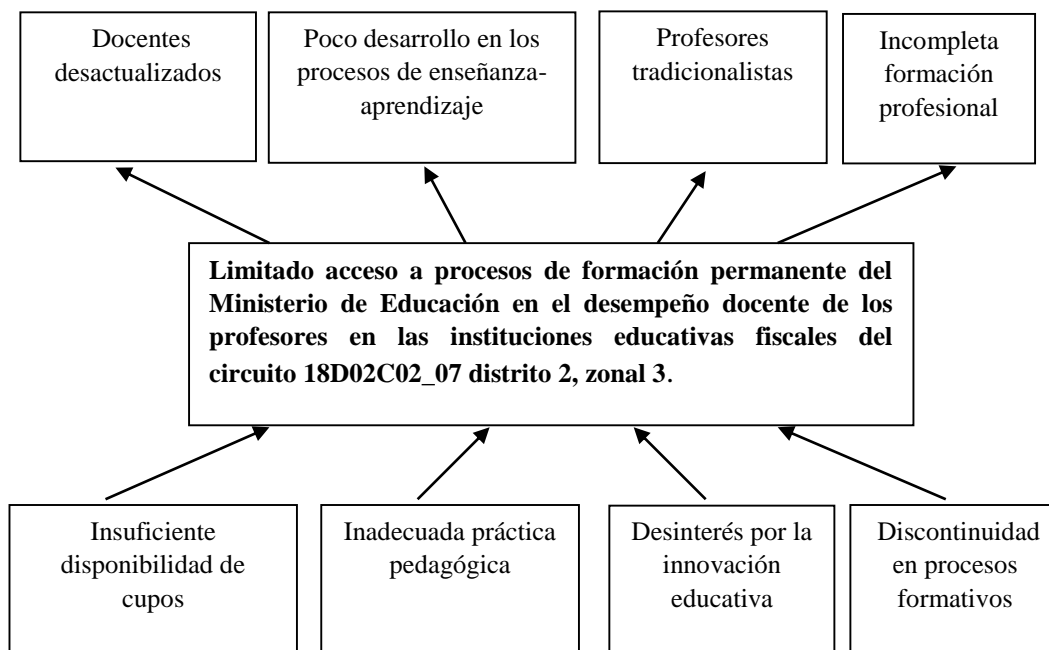


Gráfico N° 1: Árbol de Problemas
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Los profesores al interactuar tienen presente su formación profesional y personal, sus expectativas latentes sobre su trabajo, así como sus saberes y conocimientos sobre la manera de manejarse dentro del contexto cultural, institucional, educativo y social que son necesarias para sobrevivir en un mundo globalizado. Las condiciones de las instituciones educativas y las relaciones en su interior, son elementos primordiales en todo proceso para definir el verdadero trabajo de los profesores del sistema educativo.

La insuficiente disponibilidad de cupos que oferta el Ministerio de Educación para la formación de los docentes, ha perjudicado a gran número de profesores de las instituciones fiscales, no solo por el limitado acceso a dichos procesos, sino también por la insuficiente infraestructura de las entidades donde se ha ejecutado los programas de capacitación, por lo que a consecuencia de estos inconvenientes se tiene profesores desactualizados, desmotivados y sin decisión para ser parte del cambio significativo en pos de una mejor calidad educativa, lo que es preocupante para la educación del país.

Existen cada vez más docentes que siguen empleando inadecuadas prácticas pedagógicas a causa de no tener la suficiente formación permanente, ya que no han sido promotores de su propia autoformación y más aún de no poder capacitarse dentro de los procesos de formación docente que brinda el Ministerio de Educación, lo que ha generado que los profesores sigan teniendo poco desarrollo en sus procesos de enseñanza-aprendizaje, mismos que perjudican en la construcción de nuevos conocimientos en los estudiantes y en la mala imagen que desempeñan como profesionales.

Es común advertir como los maestros trabajan con un desinterés total por la innovación educativa, cada quien por su lado, en muchas ocasiones obstaculizando la labor de los demás, descuidando su rol docente y provocando un desfase entre lo que hace en el aula y lo que planifica para su labor cotidiana, que muchas veces conlleva a la improvisación, por lo que su desempeño sigue siendo la de un maestro tradicionalista que no le permite reflexionar, compartir e intercambiar experiencias entre docentes pares y de diferentes áreas del conocimiento.

La discontinuidad en los procesos formativos, son falencias notorias que inciden en los avances académicos y en el desarrollo de los saberes curriculares de los profesores, dificultan la formación profesional y el desarrollo integral de los mismos; razón por la cual los estudiantes difícilmente tendrán avances de sus facultades, impidiendo la formación de habilidades y destrezas que le permitan mejorar la convivencia social, el fortalecimiento de su autoestima y a enfrentarse a situaciones de la vida real que le permitan resolver la problemática que enfrentan.

1.2.3. Prognosis

Si no se da la importancia a esta investigación, y si la formación profesional de los docentes continúa de forma inadecuada, sin cambios que mostrar y no se empoderan eficazmente de los contenidos curriculares en su verdadero significado y aplicación, se tendrán como consecuencias profesores tradicionalistas, desactualizados, con una baja calidad de enseñanza, incompleta formación profesional y por ende con un pobre desempeño docente que afecte directamente a los estudiantes, al contexto educativo y a la sociedad.

1.2.4. Formulación del Problema

¿Cómo incide los Procesos de Formación Permanente del Ministerio de Educación en el desempeño docente de los profesores en las instituciones educativas fiscales del circuito 18D02C02_07 distrito 2, zonal 3?

1.2.5. Preguntas Directrices

- ¿Cuáles son los procesos de formación permanente planteados por el Ministerio de Educación?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño docente de los profesores en las instituciones educativas fiscales del circuito 18D02C02_07 distrito 2, zonal 3?
- ¿Existe una propuesta de capacitación para el fortalecimiento del desempeño docente?

1.2.6. Delimitación del Problema

- Delimitación de Contenidos

La presente investigación se realizará con la siguiente delimitación de contenidos:

Campo: Educativo

Área: Conocimiento

Aspecto: Capacitación

- Delimitación Espacial

La presente investigación se realizará con las instituciones educativas fiscales del circuito 18D02C02_07 distrito 2, zonal 3.

-Delimitación Temporal

La presente investigación se realizará durante el período lectivo 2014-2015.

- Unidades de observación

La presente investigación se lo realizará con los siguientes grupos:

Autoridades, docentes y estudiantes de novenos años de las instituciones educativas fiscales del circuito 18D02C02_07 distrito 2, zonal 3

1.3. Justificación

Hoy en día la capacitación es primordial para los profesores, ya que es parte fundamental de su desarrollo personal y profesional y va a beneficiar no solo a quienes conforman el cuerpo docente de las instituciones educativas fiscales en estudio sino a toda la Comunidad Educativa. La investigación beneficiará directamente a todos los involucrados en la educación que están inmersos dentro del circuito 18D02C02_07 distrito 2, zonal 3.

Este trabajo de investigación es importante porque permite visibilizar la situación real de la capacitación docente a nivel del distrito en estudio. Hoy más que nunca es necesario para todos los docentes, adquirir las competencias necesarias para ser

competentes y transmitir esto en nuestra comunidad educativa y lógicamente a todos nuestros estudiantes.

La presente investigación es necesaria para fundamentar sobre el desempeño docente y la composición de los Estándares de Desempeño Docente, los mismos que beneficiarán a los profesores en las verdaderas dimensiones que deben conocer y aplicar dentro de su labor educativa, y de esa manera promover e incentivar en ellos a alcanzar un desempeño óptimo esperado.

Es útil porque será un modelo a seguir para que los docentes puedan exigir sus derechos constitucionales y ser tomados en cuenta para futuros procesos de formación permanente y de esta manera ser partícipes en la construcción de una educación de calidad, poniendo al servicio de la sociedad todo el cúmulo de conocimientos que beneficiará a las futuras generaciones de niños y jóvenes.

Es factible ya que se cuenta con el conocimiento y la aprobación de las autoridades y docentes de las instituciones educativas fiscales del circuito 18D02C02_07 distrito 2, zonal 3, los mismos que han ofrecido todas las facilidades del caso para recopilar la información necesaria, hacer las comparaciones respectivas y realizar las investigaciones de campo pertinentes que amerita nuestro trabajo investigativo.

Los beneficiarios directos constituyen toda la comunidad educativa, es decir: los docentes, los estudiantes, las autoridades y los padres de familia de las instituciones educativas fiscales del circuito 18D02C02_07 distrito 2, zonal 3, así como también será favorecido el sistema educativo provincial y nacional.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

- Determinar la incidencia de los Procesos de Formación Permanente del Ministerio de Educación, aplicando un estudio científico para el análisis del desempeño docente de los profesores en las instituciones educativas fiscales del circuito 18D02C02_07 distrito 2, zonal 3.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Identificar los procesos de formación permanente planteados por el Ministerio de Educación en favor del desempeño docente de los profesores en las instituciones educativas fiscales del circuito 18D02C02_07 distrito 2, zonal 3.
- Establecer el nivel de desempeño docente de los profesores de las instituciones educativas fiscales del circuito 18D02C02_07 distrito 2, zonal 3, para establecer la jerarquía en la que se encuentran.
- Diseñar una propuesta de capacitación para los profesores de las instituciones educativas fiscales del circuito 18D02C02_07 distrito 2, zonal 3, con el fin de fortalecer el desempeño docente.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Investigativos

Buscando información pertinente en la biblioteca de la Facultad de Ciencias Humanas y de la educación de la Universidad Técnica de Ambato, sobre tesis que tengan relación con el presente tema de investigación, existen cuatro trabajos realizados que tienen similitud con la variable independiente propuesta en este proyecto; así tenemos las tesis con sus respectivas conclusiones detalladas a continuación:

Tesis: “La Capacitación Profesional de los Docentes y su incidencia en el desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes de la escuela fiscal mixta América y España provincia pichincha cantón Mejía parroquia de Tambillo”

Autora: Angélica Margoth Casa Pastrano

Año: 2013

Conclusiones:

- Se determinó que un 10% de docentes se encuentran capacitados y utilizan nuevos métodos en el proceso enseñanza aprendizaje en la escuela fiscal mixta América y España”.
- Se Identificó que un 30% de nivel de capacitación de los docentes es muy bajo para las necesidades educativas en la escuela Fiscal Mixta América y España.

De acuerdo a las conclusiones de esta tesis se puede manifestar que la capacitación a los docentes es primordial para alcanzar el desarrollo de los aprendizajes en los estudiantes; de igual manera esta tesis aporta a nuestro trabajo de investigación puesto que nuestro propósito principal es capacitar oportunamente y de manera adecuada a los profesores de las instituciones educativas fiscales inmersas en nuestro estudio a través de los procesos de formación permanente que brinda el Ministerio de Educación, en pos de una mejora continua del desempeño docente

Tesis: “Capacitación Docente y su incidencia en el desempeño profesional de los profesores de primero a séptimo de Educación Básica del centro muchacho trabajador de la ciudad de Quito”

Autores: Lic. Elsa Escobar Pérez y Dr. Patricio Amores Jácome

Año: 2012

Conclusiones:

- Los maestros desconocen de la realidad de la reforma curricular educativa vigente; no trabajan con ejes transversales y descuidan el desarrollo de destrezas en los estudiantes.
- El personal docente desconoce de planificación curricular por consiguiente no realiza actividades de recuperación pedagógica perjudicando a niños que se educan.

De acuerdo a las conclusiones de esta tesis, se puede manifestar que los docentes del centro de educación donde se investigó la problemática no tienen conocimientos sobre la reforma y planificación curricular, contenidos importantes dentro de los estándares de desempeño docente, razón por la cual nuestra investigación logrará a través de los procesos de formación permanente del Ministerio de Educación, generar aprendizajes en los profesores alcanzando desempeños esperados y favoreciendo a una educación de calidad que tanto pugna nuestra constitución.

Tesis: “El desempeño docente y su incidencia en el desarrollo integral de los niños y las niñas de sexto y séptimo año de educación básica de la escuela fiscal mixta Jorge Carrera Andrade de la ciudad de Ambato”

Autora: Lic. Lupe Susana Chérrez Chérrez

Año: 2012

Conclusiones:

- Los docentes como parte de su desempeño profesional en la institución educativa no desarrollan completamente su trabajo en los tres ámbitos que son: a nivel de la institución, del aula y de la comunidad educativa.
- Los docentes no desarrollan una buena interrelación con los estudiantes en el trabajo de aula que propicie un buen ambiente de trabajo afectivo y de confianza, tampoco se da apertura al trabajo cooperativo, limitando el desarrollo de la esfera cognitiva, emotiva y social de los mismos.
- Los docentes en su trabajo intraula presentan limitaciones, pues, las planificaciones no se presentan oportunamente, las estrategias metodológicas aplicadas en el período de clases no motivan ni despiertan el interés de los estudiantes, el juego no forma parte de las estrategias de trabajo del docente, convirtiendo las clases en monótonas.

De acuerdo a las conclusiones de esta tesis, se manifiesta que los docentes de la institución en estudio no cumplen parámetros concretos de desempeño esperado en ámbitos importantes como son a nivel de aula, institucional y comunidad educativa, lo que viene a limitar su trabajo con los estudiantes, generando el desinterés total de los mismos y continuando con prácticas monótonas, repetitivas y tradicionalistas que en nada benefician a mejorar la calidad educativa.

Tesis: “Evaluación del desempeño docente y el rendimiento escolar de los estudiantes de la escuela fiscal Primera Imprenta”

Autor: Lic. Hugo Marcelo Villarroel Oñate

Año: 2014

Conclusiones:

- La mayoría de estudiantes consideran que sus docentes están poco capacitados para el desempeño de su labor, por cuanto persisten las prácticas educativas tradicionalistas como el desarrollo de clases expositivas, improvisación, escasa utilización de recursos didácticos y tecnológicos para el desarrollo de sus lecciones, desmotivación permanente y más.
- Los estudiantes consideran que sus docentes rara vez demuestran cortesía, amabilidad y no reaccionan favorablemente ante sus inquietudes.
- A los estudiantes les gustaría que sus docentes mejoren su desempeño con la capacitación continua en aplicación de procesos didácticos y estrategias activas.
- Consideran que sus docentes rara vez inician sus clases evaluando los conocimientos previos y experiencias, para la conexión con el conocimiento nuevo.

De acuerdo a estas conclusiones, se evidencia claramente que los docentes se encuentran poco capacitados para el desempeño de sus labores, ya que demuestran prácticas tradicionalistas, improvisaciones y escasas aplicaciones de estrategias activas en los procesos de enseñanza-aprendizaje y esto lo manifiestan los propios estudiantes, es así que ellos manifiestan que les gustaría que sus profesores sigan capacitándose continuamente para que sus conocimientos sean más significativos y beneficien a la educación en general.

Para el estudio y análisis de los Procesos de Formación Permanente del Ministerio de Educación en el desempeño docente, existe suficiente bibliografía, además las instituciones educativas fiscales, brindarán las facilidades técnicas y humanas que permitirán un mejor acercamiento al tema tratado. Otra de las facilidades que está a nuestro alcance es el extenso mundo del Internet, esta herramienta permitirá la ejecución de un estudio minucioso a través de libros electrónicos, espacios wiki, links, páginas de documentos confiables, reportajes de revistas, etc. los mismos que serán de gran ayuda para sustentar el presente trabajo de investigación.

2.2. Fundamentación Filosófica

La presente investigación está orientada por el paradigma crítico propositivo: crítico por que analiza la realidad latente sobre el desempeño real de los docentes; y propositivo por cuanto busca promover la participación activa de los principales actores como son los profesores, en la búsqueda constante de soluciones a la problemática encontrada y alcanzar los desempeños esperados, proponiendo y ejecutando planes de acción inmediatos para alcanzar resultados satisfactorios.

2.2.1. Fundamentación Axiológica

Axiológicamente esta investigación se sustenta en el compromiso por el bien común de las personas, en la práctica de valores más trascendentales de la sociedad, es así que los profesores adoptan un compromiso y una responsabilidad de mejorar sus desempeños docentes a través de la reflexión sobre su práctica y saber pedagógico, construyendo nuevos conocimientos y utilizándolos en situaciones reales de enseñanza-aprendizaje.

2.2.2. Fundamentación Sociológica

La presente investigación está inmersa en la problemática social, en la desigualdad que tiene el contexto educativo por cuanto en la misma se advierten inequidades para la formación permanente de los profesores y desigualdades en el desempeño docente, lo que ha permitido ir en busca de alternativas de solución, para conseguir el respeto a los derechos constitucionales de todos profesores de manera igualitaria y equitativa.

2.2.3. Fundamentación Psicopedagógica

La investigación asume los postulados del paradigma crítico de Vigotsky, que se basa en el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje a partir del intercambio del conocimiento y experiencia entre docentes en donde se hace evidente el

pensamiento convergente y divergente para establecer conclusiones mediante negociaciones democráticas.

2.3. Fundamentación Legal

Con respecto al marco legal que sustenta el presente trabajo investigativo, a continuación se expone:

(Educación, 2013) La Carta Magna en su artículo 26, establece que la educación es un derecho de las personas y un deber ineludible e inexcusable del Estado, área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir.

El 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;

(Ministerio de Educación, 2012, pág. 62) Ley Orgánica de Educación Intercultural.

Capítulo IV: 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;

Art. 112.- Del desarrollo profesional.- El desarrollo profesional es un proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la

educación. Promueve la formación continua del docente a través de los incentivos académicos como: entrega de becas para estudios de postgrados, acceso a la profesionalización docente en la Universidad de la Educación, bonificación económica para los mejores puntuados en el proceso de evaluación realizado por el Instituto de Evaluación, entre otros que determine la Autoridad Educativa Nacional.

(Educación, 2013) Ley Orgánica de Educación Intercultural

Capítulo VII: De la oferta de formación permanente para los profesionales de la educación.

Art. 311.- De los procesos de formación permanente para los profesionales de la educación. El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación, certifica, diseña y ejecuta procesos de formación en ejercicio, atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a las que surgieren en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos que afecten su quehacer.

Art. 312.- Programas y cursos de formación permanente. El programa de formación permanente es un conjunto o grupo de cursos relacionados entre sí que se orientan al logro de un objetivo de aprendizaje integral y puede vincular acciones de acompañamiento posterior para la implementación de lo aprendido.

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

La formación permanente de carácter remedial es obligatoria y se programa para ayudar a superar las limitaciones que tuviere el docente en aspectos específicos de su desempeño profesional.

Art. 313.- Tipos de formación permanente. La oferta de formación en ejercicio para los profesionales de la educación es complementaria o remedial.

Art. 315.- Certificación de los procesos de formación. Todos los procesos de formación deben exigir el cumplimiento de un requisito mínimo de asistencia y la obtención de una nota de aprobación que evalúe el desempeño de los participantes durante y al final del programa. Los participantes que satisficieren estos requisitos recibirán una certificación de cumplimiento.

Al relacionar estos artículos constitucionales con el presente trabajo de investigación se puede manifestar que los cursos o programas de formación del Ministerio de Educación, están estructurados y vigentes dentro del Marco Legal Educativo para ser puestos en práctica por el Estado, garantizando así una educación completa e integral de los maestros, también para la mejora continua y permanente del profesorado tanto en su formación profesional como en el desarrollo de sus competencias, ya que dichos procesos de capacitación son diseñados para su aplicación inmediata en el sistema educativo nacional.

2.4. Categorías Fundamentales

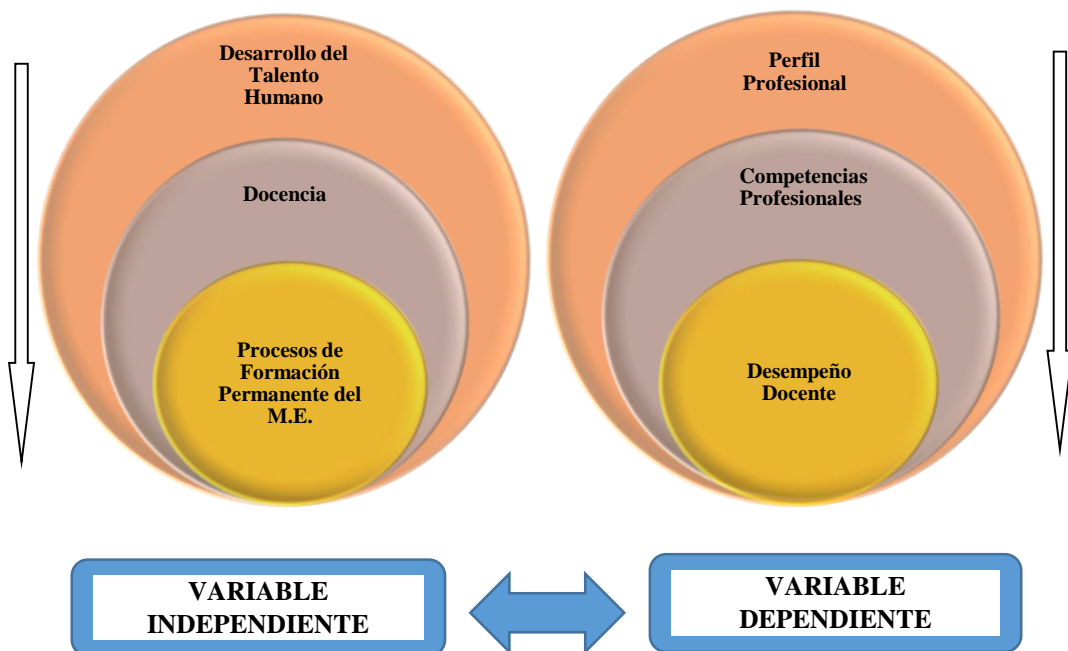


Gráfico N° 2: Red de Inclusiones
Elaborado por: Lic. Luis López C.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.4.1. Variable Independiente

2.4.1.1. Desarrollo del Talento Humano

La definición de talento humano respecto a distintas corrientes teóricas podría en algún momento confundirse con otros conceptos relacionados como competencias, capital humano, habilidades, destrezas, etc. En esencia, se considerara como referentes algunas definiciones comunes que pretendan resumir tal diversidad.

Balza (2010), define al talento humano como el “conjunto de saberes y haceres de los individuos y grupos de trabajo en las organizaciones, pero también a sus actitudes, habilidades, convicciones, aptitudes, valores, motivaciones y expectativas respecto al sistema individuo, organización, trabajo y sociedad”.

De acuerdo a este concepto, se puede mencionar que hoy en día se reconoce al conocimiento como talento humano ya que agrupa saberes, los cuales incrementan la capacidad de respuesta y de procesamiento de información mediante la creación e innovación por parte de los individuos.

Lledó, pablo (2011) él afirma que “el talento humano tienen un enfoque de aplicación y practica de las actividades más importantes dentro de la organización o empresas siendo la gestión del talento humano un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos, pues al final las personas son las responsables de ejecutar las actividades porque los proyectos no se desarrollan por si solos”. En este concepto se puede entender que el talento humano es muy importante para desarrollar todo tipo de procesos con éxito y realizar actividades de manera responsable en toda empresa o institución.

Mora Vanegas, carlos (2012) resalta que “la gestión del talento humano es una herramienta estratégica, indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio”.

En el concepto de este autor se entiende que el talento humano es muy importante para impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales del individuo de acuerdo a las necesidades del contexto donde se desenvuelve, garantizando el desarrollo del potencial de las personas de lo que saben hacer o podrían hacer.

En definitiva, estamos convencidos que toda organización, empresa o institución exitosa, sabrán conquistar y motivar a las personas para que ellas aprendan y apliquen sus conocimientos en la solución de los problemas y en la búsqueda de la innovación rumbo a la excelencia.

2.4.1.2. Docencia

Para conocer más fondo lo que es la docencia, debemos partir del concepto del protagonista principal que es el docente: El docente es un profesional especializado en la enseñanza y el aprendizaje sobre determinado conocimiento del campo de la ciencia, la humanística o el arte. (Orellana, 2003, pág. 54). Para este autor el docente igualmente ha sido formado para facilitar técnicas o métodos de trabajo que debe desarrollar el alumno para el logro de su aprendizaje.

El profesor educa y enseña desde lo que es, a diferencia de otras profesiones en las que se valora primordialmente la competencia técnica; si bien todos los trabajos ofrecen ocasiones de servir. Es legítima cierta separación entre el ámbito profesional y personal, entre aspectos públicos y privados; pero no llevar dos vidas contrapuestas. Otro de los ejes de la integridad del profesor, además del ejemplo y la coherencia, es tener una personalidad madura. (Mañú, 2011, pág. 17)

Además el docente es considerado como especialista de un determinado conocimiento y en el ejercicio del saber que lo capacita para relacionar conocimientos, diseña contenidos de la enseñanza de la mejor manera posible, ya sea empleando los instrumentos mediadores de la palabra o estrategias icónicas que incidan en el aprendizaje del alumno, configurando un proceso denominado de enseñanza- aprendizaje.

El trabajo del docente incluye el uso del diseño curricular, de la cual se vale para adecuar los temas a enseñar, de la misma el plantear estrategias, medios y materiales, con ello evaluar con el fin de la búsqueda de la comprensión y adquisición de los nuevos conocimientos y lograr el aprendizaje eficaz en el

alumno. Conjuntamente existe otro aspecto primordial que desarrolla el docente, como es la planificación de la clase y métodos para el logro del aprendizaje. En virtud de la formación recibida y la preparación continúa por el docente con el fin de ejercer sus funciones con capacidad, conocimiento y destreza.

El docente y la Enseñanza

El Buen Maestro

(Rodríguez, 2005, pág. 17) Señala que el buen maestro será una persona con profundo amor a un tema de estudio, nacido de una familiaridad completa. Será capaz de despertar y conservar el interés de los estudiantes y dirigirlos hacia tareas que logren éxito.

Sobre todo, el maestro será capaz de acrecentar el deseo de saber. Ésta es la clase de maestros que nuestra sociedad necesita. La clase de enseñanza que un maestro es capaz de impartir es una destreza adquirida. Semejantes maestros se hacen en las aulas. La destreza que deben tener puede aprenderla cualquiera con inteligencia adecuada, que esté dispuesto a correr los riesgos y peligros de actuar de acuerdo con responsabilidades claramente aceptables.

El buen maestro, como cualquier profesional, es aquel que conoce su trabajo y lo realiza cabalmente; es el que sabe qué hacer, como parte integrante de la comunidad, trabajará de la manera más eficiente con las personas encomendadas.

(Zarate, 2011, pág. 75) La autora de esta Tesis de Maestría cita a:

García y Rodríguez (2005) manifiesta que un buen maestro es aquella persona que realiza sus funciones de manera cabal y correcta demostrando eficiencia profesional en su trabajo. El docente enseñará el tema de estudio con conocimiento, alegría y satisfacción donde las clases sean interesantes y amenas, en el cual el alumno encuentre alegría, motivación y deseos por aprender más. El maestro que logra esto es reclamado por la sociedad para la educación de sus hijos.

En resumen, el buen maestro es aquel que: se preocupa por alcanzar una eficiencia profesional. Así pues entonces, la docencia es una tarea intelectual compleja, que implica una responsabilidad profesional y enfrenta retos constantes.

La docencia requiere entonces saberes disciplinarios y pedagógicos, disposición, compromiso, creatividad y pasión.

La docencia se inscribe dentro del campo educativo como actividad que promueve conocimientos, que sitúa al docente como factor especial, tanto con referencia a los conocimientos mismos, como con respecto a las condiciones específicas en que éstos son producidos. (Biblioteca Digital CONEVyT, s.f.)

A la conceptualización de esta corporación podemos manifestar que la docencia es parte importante del proceso de construcción y acumulación de saberes, proceso durante el cual los actores principales son los docentes, quienes son factores decisivos en los nuevos aprendizajes.

La Docencia como Profesión

Aunque el estatus funcional en el sistema público marque de una manera determinante las relaciones laborales y éstas no hayan variado de modo significativo en el último cuarto de siglo, no sucede del mismo modo en lo que afecta al ámbito estrictamente profesional donde cambia más rápidamente.

En los últimos tiempos se han cuestionado muchos aspectos que, hasta ese momento, se consideraban inamovibles. Hemos visto cómo se ha ido cuestionando el conocimiento nocionista e inmutable de las ciencias como substrato de la educación y se ha ido abriendo a otras concepciones en las que la incertidumbre tiene un papel importante.

Pero sobre todo ha ido incorporando también los aspectos éticos, colegiales, actitudinales, emocionales, todos ellos necesarios para alcanzar una educación democrática de los futuros ciudadanos.

Así pues, se ha empezado a valorar la importancia del sujeto, y la de su participación, y por tanto a la relevancia que adquiere en la educación el bagaje sociocultural (por ejemplo la comunicación, el trabajo en grupo, la elaboración conjunta de proyectos, la toma de decisiones democrática, etc.). (Imbernon, pág. 2)

Por supuesto que conviene estar alerta para impedir que se trate de una reconceptualización de los sistemas económicos y de regulación del mercado para introducir elementos que pueden suponer una autonomía vigilada, autorizada o una colegialidad artificial; y en todo caso para evitar ceder en autonomía y para seguir potenciando una verdadera participación colectiva profesional.

Esta renovada institución educativa, y esta nueva forma de educar, requieren una reconceptualización importante de la profesión docente y una asunción de nuevas competencias profesionales en el marco de un conocimiento pedagógico, científico y cultural revisado. (Imbernon, pág. 2)

Es decir, la nueva era requiere un profesional de la educación distinto. Pero no podemos analizar los cambios de la profesión docente sin obviar que ello ha planeado durante muchos años alrededor del debate sobre la profesionalización docente.

(Imbernon) En su documento sobre “LA PROFESIÓN DOCENTE ANTE LOS DESAFÍOS DEL PRESENTE Y DEL FUTURO” cita a:

Labaree (1999:20):

“Existe una serie de razones para creer que el camino hacia la profesionalización de los docentes se encuentra lleno de cráteres y arenas movedizas: los problemas propios que surgen al intentar promocionar los criterios profesionales dentro de una profesión tan masificada, la posibilidad de la devaluación de las credenciales como consecuencia del aumento de los requisitos educativos, el legado nivelador de los sindicatos de la enseñanza, la posición histórica de la enseñanza como forma de trabajo propio de las mujeres, la resistencia que ofrecen los padres, los ciudadanos y los políticos a la reivindicación del control profesional de los centros escolares, el hecho de que la enseñanza se haya incorporado tarde a un campo plagado de trabajos profesionalizados, la previa profesionalización de los administradores de los centros y el poder atrincherado de la burocracia administrativa, la prolongada tradición de llevar a cabo reformas educativas por medios burocráticos (...) y la diversidad de entornos en que tiene lugar la formación del profesorado.”

Y aquí cabe preguntarse, ante tantas dificultades para asumir una profesionalización docente, ¿cuáles son las competencias necesarias para que el profesional de la docencia asuma esa profesionalización en la institución educativa y tenga una repercusión educativa y social?

Históricamente, las características de la profesión docente, o sea la asunción de una cierta profesionalidad (desde el momento que la docencia es asumida como “profesión” genérica y no como oficio, ya que siempre se ha considerado como una semiprofesión en el contexto social), se caracterizaba por unos rasgos en los que predominaba el conocimiento objetivo, el saber de las disciplinas a imagen y semejanza de otras profesiones.

Saber, o sea poseer un cierto conocimiento formal, era asumir la capacidad de enseñarlo. A parte de esas características de un conocimiento formal establecido de antemano se aboga, si se desea ser un profesional, por una autonomía profesional; es decir, el poder tomar decisiones sobre los problemas profesionales de la práctica. En la actualidad, para la educación del futuro esas históricas características se consideran insuficientes aunque no es discutible que sean necesarias.

El contexto adquiere cada vez más importancia, la capacidad de adecuarse a él metodológicamente, la visión de la enseñanza no tanto técnica, como la transmisión de un conocimiento acabado y formal, sino más bien como un conocimiento en construcción y no inmutable, que analiza la educación como un compromiso político preñado de valores éticos y morales (y por tanto, con la dificultad de desarrollar una formación desde un proceso clínico) y el desarrollo de la persona y la colaboración entre ellas como un factor importante en el conocimiento profesional. (Imbernon, pág. 4)

Esto nos lleva a valorar la gran importancia que tiene para la docencia el aprendizaje de la relación, la convivencia, la cultura del contexto y el desarrollo de la capacidad de interacción de cada persona con el resto del grupo, con sus iguales y con la comunidad que enmarca la educación.

Este análisis nos ayuda a acercarnos a un proceso en el que el conocimiento profesional, más allá de una taxonomía de rasgos unificadores de toda la profesión docente, será fundamental. Y en él destacará como característica primordial la capacidad reflexiva en grupo, para regular las acciones y decisiones sobre la enseñanza.

2.4.1.3. Procesos de Formación Permanente del Ministerio de Educación.

El Programa de Formación Permanente es un conjunto o grupo de cursos relacionados entre sí que se orientan al logro de un objetivo de aprendizaje integral y puede vincular acciones de acompañamiento posterior para la implementación de lo aprendido. El curso de formación es una unidad de aprendizaje relacionada con un tema o una tarea específica. (Educación, 2013)

Este Programa Nacional de Formación Permanente se inscribe en un proceso histórico que reconoce las transformaciones educativas alcanzadas como parte de la construcción de un proyecto educativo nacional que ha asumido la ampliación de derechos como núcleo rector de las políticas públicas, a partir de la recuperación de la centralidad del Estado.

Así, el ejercicio del derecho a la formación permanente de los docentes reconoce en la protección del derecho a la educación de niños y niñas, jóvenes y adultos, su sentido más relevante. En este marco, el Ministerio de Educación recoge y jerarquiza esta reivindicación histórica del colectivo docente y sus representantes sindicales.

La formación permanente del profesorado es uno de los criterios que definen la calidad de la educación. “Uno de los elementos novedosos en el ámbito educativo es el desarrollo de las competencias en el alumnado, lo cual reclama por parte del profesorado un cambio en su función docente, que necesariamente debe ir unido a una formación permanente basada en competencias”. (Ruiz, 2012).

Entonces queda muy en claro que la formación del docente tiene que ser un proceso continuo que acompañe todo el desarrollo de su vida profesional.

Fases de los Procesos de Formación Permanente

La Formación Inicial

La formación docente inicial, tiene la finalidad de preparar profesionales capaces de enseñar, generar y transmitir los conocimientos y valores necesarios para la formación integral de las personas, el desarrollo nacional y la construcción de una sociedad más justa.

Promoverá la construcción de una identidad docente basada en la autonomía profesional, el vínculo con las culturas y las sociedades contemporáneas, el trabajo en equipo, el compromiso con la igualdad y la confianza en las posibilidades de aprendizaje de sus alumnos.

Toda propuesta de formación inicial de maestros responde implícita o explícitamente a una concepción de la enseñanza de las ciencias, pues la finalidad última de esa formación inicial será iniciar a los futuros docentes en su competencia para enseñar con calidad. (Martínez, 2013, pág. 37)

La formación inicial de docentes está enmarcada en una visión general del docente y de su trabajo. A lo largo de las últimas décadas, se ha defendido la necesidad de una enseñanza reflexiva, lo cual ha supuesto un avance al conceder protagonismo al docente y reconocer la existencia de un pensamiento docente genuino. Esto implica reconocer que los profesores deben desempeñar un papel activo en el proceso educativo y que la producción de conocimientos y resultados sobre la enseñanza, no se limita a los investigadores en didáctica de las ciencias. (Martínez, 2013, pág. 46)

No obstante según este autor, incluso hoy día que se supone hemos asumido estos reconocimientos, continúa siendo escasa la consideración hacia el conocimiento genuino del docente y ese saber artesano, como pone de manifiesto la escasa relación entre la investigación en la universidad y la escuela.

La Formación Continua

La formación continua se realizará en coordinación con el programa de Formación Docente del Ministerio de Educación y contempla programas modulares dirigidos a los docentes en ejercicio que necesitan actualizar y profundizar su formación disciplinar y pedagógica.

Destacamos que los cursos para la formación continua se plantean basados en las mallas de las carreras de licenciatura y de los programas de especialización de los cuales se toman los aspectos pedagógicos fundamentales y se los expresa en formatos de cursos cortos. Esto presupone el diseño de cursos de alto nivel que contribuyan al perfeccionamiento de las prácticas de los docentes en ejercicio.

La naturaleza de la enseñanza exige que los docentes se comprometan en su formación y desarrollo profesionales durante toda su carrera, pero las necesidades concretas y las formas de llevar a la práctica ese compromiso variarán según las circunstancias, las historias personales y profesionales y las disposiciones vigentes en cada momento. El desarrollo supone un aprendizaje que, a veces, es natural y evolutivo, otras, oportunista y, en algunas ocasiones resultado de la planificación. (Day, 2005, pág. 13)

Tal como se contempla en el concepto de este autor, el desarrollo profesional continuo incluye distintos tipos de aprendizaje que son fundamentales para toda su carrera presente y futura.

La Formación Permanente

La formación permanente, es entendida como desarrollo profesional y, es la estrategia fundamental tanto para renovar su oficio, como para responder a las nuevas necesidades de la sociedad, atendiendo a la complejidad de la tarea de enseñanza y de mediación cultural que realizan en sus diferentes dimensiones política, sociocultural y pedagógica.

La formación permanente y el desarrollo profesional constituyen un asunto muy serio, fundamental para mantener y elevar la calidad del profesorado y las funciones de liderazgo de los directores escolares. Incluye por tanto, el aprendizaje a partir de la experiencia, en gran medida individual y sin ayuda exterior, mediante el que la mayoría de los docentes aprende a sobrevivir, adquiriendo mayor competencia y perfeccionamiento en el aula y en la escuela, así como las oportunidades de desarrollo informal y las ocasiones más formales de aprendizaje acelerado que proporcionan las actividades de educación y formación permanente ofrecidas dentro y fuera de la escuela. (Day, 2005, pág. 15)

De acuerdo a este autor, la expresión desarrollo profesional propone una nueva concepción para responder a las necesidades del profesorado y a sus contextos de actuación, al concebirse como una actividad permanente y articulada con la práctica concreta de los docentes.

2.4.2. Variable Dependiente

2.4.2.1. Perfil Profesional

Un docente no solo es un transmisor de conocimiento sino es un ejemplo a seguir y un ser sociable, por ello la importancia de señalar cómo debe ser el perfil profesional de un profesor en cada uno de los aspectos que lo diferencian. Es función social del docente, ser el formador de las nuevas generaciones, teniendo

sabiduría, habilidades, actuaciones que lo conviertan en modelo para sus estudiantes y que permita una ruptura con las concepciones tradicionales.

La Universidad de León (2011), define al perfil profesional como el “conjunto de competencias técnicas (conocimientos), metodológicas (habilidades), de relación (participativas) y personales (cualidades y actitudes) que permiten al trabajador social acceder a una organización concreta”.

De acuerdo a esta definición podemos manifestar que el perfil profesional es un cúmulo de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar responsablemente las funciones y tareas de una profesión o trabajo.

Jimdo.com (2010), define al perfil profesional como un “conjunto de roles, de conocimientos, habilidades y destrezas, actitudes y valores necesarios que posee un recurso humano determinado para el desempeño de una profesión conforme a las condiciones geo-socio-económico-cultural del contexto donde interactúan”.

De acuerdo a la definición de esta página virtual, podemos manifestar que el perfil profesional es una descripción de las características que se requieren de una persona profesional para abarcar y solucionar las necesidades sociales.

Ministerio de Educación (2012), manifiesta que “el perfil profesional educativo es la suma de características que reflejan la esencia de la educación como profesión y ofrecen una descripción de las funciones, competencias y requerimientos que un educador debe tener para lograr los objetivos deseados”.

En este concepto podemos expresar que el perfil profesional, son descriptores de funciones y requisitos que el profesor actual debe poseer para alcanzar resultados óptimos en base a objetivos trazados.

En resumen podemos manifestar que el perfil profesional de todo profesor exige dominar un conjunto de conocimientos y competencias y que requiere continua formación y actualización de conocimientos y técnicas; que ha de poner en práctica según principios éticos; para responder a una necesidad personal y social de primer orden, como es la educación.

2.4.2.2. Competencias Profesionales

Todas las sociedades, en todas las épocas, han elaborado imágenes y valores sobre la persona del maestro y su labor pedagógica. Estas representaciones expresan la finalidad social asociada a la educación y son legitimadas a través de las doctrinas pedagógicas hegemónicas en cada momento histórico.

Es frecuente considerar a la competencia como equivalente a una habilidad, capacidad o destreza, cuando en realidad es una conjugación de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, con propósitos bien definidos. El concepto de competencia, así como su enfoque, ha ido cambiando con la transformación de la sociedad y de sus necesidades. Por tal razón será normal encontrar diferentes percepciones de lo que se considera competencia. (Camacho, 2008, pág. 33)

La sociedad del futuro exigirá al docente enfrentarse con situaciones difíciles y complejas: concentración de poblaciones de alto riesgo, diversificación cultural del público escolar, grupos extremadamente heterogéneos, multiplicación de diferentes lugares de conocimiento y de saber, acceso a puestos en forma provisoria, rápidas y permanente evolución cultural y social especialmente en los jóvenes en quienes existe la sensación que no hay futuro y una suerte de pérdida del sentido del saber o el aprender.

Sabemos que la presión creada por la aceleración de los procesos sociales en la vida contemporánea lleva a un torbellino de innovaciones, pero hay que evitar que las concreciones carezcan de sentido e impregnen a la actividad docente de un carácter provisorio indeseable por la precariedad de conceptos, métodos, actividades y recursos.

Aproximación al Concepto de Competencias

El concepto de competencia nació en el contexto de la formación profesional y se está expandiendo al conjunto del sistema educativo. También se utiliza en los procesos de formación continua. La gestión por competencias se ha convertido, en los últimos años, en un modelo integrador y orientador de las diferentes políticas de Recursos Humanos. Pese a que las principales experiencias y las más numerosas se producen en empresas privadas, progresivamente el mundo educativo está apostando por este modelo, asumiendo los retos y ventajas que comporta. (Bozu, págs. 1-2) En su documento sobre el Perfil de las Competencias Profesionales.

La literatura sobre el tema, contempla varias acepciones del término “competencia”. Normalmente, estas identifican las competencias con características de la persona relacionadas con una actuación de éxito en su puesto de trabajo.

En un intento de hacer una síntesis, después de analizar un elevado número de definiciones de la competencia, elaboradas por una gran diversidad de autores e instancias nacionales e internacionales, tanto educativas como profesionales, podemos extraer algunos elementos comunes a tener en cuenta:

- En el concepto de competencia se integra el saber, el saber hacer y el saber ser.
- Se constituye de conocimientos, habilidades y actitudes que producen resultados tangibles, y su medida nos informa del grado de dominio conseguido.
- Tiene relación con la acción: se desarrolla, se actualiza en la acción.
- Está vinculada a un contexto, a una situación dada.
- Facilita la resolución eficaz de situaciones laborales conocidas o inéditas.
- Es educable.

Tipos de Competencias

La variedad de concepciones sobre el concepto de competencia nos remite a otro aspecto, no menos importante: las clases o tipos de competencia que existen. A continuación, procedemos a enumerar algunas tipologías de competencias, como serían por ejemplo:

1. Desde una perspectiva cognitivista: competencia interpretativa, competencia argumentativa, competencia propositiva.
2. Desde una perspectiva más actualizada y de mayor profundidad, se establecen tres tipos de competencias: Cognitivas- Procedimentales- Actitudinales.
3. Las competencias en las realidades popperianas (Realidades Objetivas, Realidades Intra-Inter- Subjetivas, Realidades Culturales).

4. Las competencias según el tipo de estructura mental: Competencias Instrumentales y Competencias Operacionales (Pacheco, 2005).

En el ámbito de la didáctica y desde una perspectiva curricular, hablamos de competencias disciplinarias o específicas y transversales o genéricas. En el campo de la formación del profesorado identificamos el concepto de competencia profesional y el modelo de formación es uno basado en competencias.

El perfil Competencial del Docente

Entendemos que el perfil profesional ha de ser una descripción detallada y esmerada que muestre los rasgos más característicos de un grupo profesional. Cuando hablamos del perfil profesional del profesorado, nos referimos al conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona, para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de su profesión. (Bozu, pág. 3) En su documento sobre el Perfil de las Competencias Profesionales.

O, decirlo de una otra manera, definir el perfil profesional del profesorado significa definir las funciones, las atribuciones, los ámbitos de actuación y sus competencias profesionales. En los apartados siguientes nos proponemos definir y delimitar las competencias profesionales del profesorado en general.

Competencias Profesionales del Docente

(Bozu, pág. 4) En su artículo sobre el Perfil de las Competencias Profesionales, cita a:

(Tunning, 2003) En la mayoría de las definiciones de competencia profesional se reconoce que esta expresión no se limita al conjunto de habilidades o destrezas requeridas para desempeñarse adecuadamente en un contexto determinado. Es decir, no se limita a la simple ejecución de tareas, sino que también involucra una combinación de atributos con respecto al saber, saber hacer y saber ser.

Por eso, las competencias profesionales del profesorado se pueden definir como el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para realizar una docencia de calidad. Eso es, lo que han de saber y saber hacer los profesores para abordar de forma satisfactoria los problemas que la enseñanza les plantea.

Referencial de competencias profesionales docentes en la enseñanza

Las competencias del profesorado se derivan de las funciones profesionales que le corresponde realizar en la actualidad y las funciones generales del profesorado son: planificar e implementar el currículo escolar, tutorizar a los alumnos, apoyarse en el contexto familiar y social y actualizarse e implicarse en la profesión docente.

La literatura sobre el tema nos ofrece una multitud de listados de competencias para el profesorado. A continuación, enumeramos y analizamos algunas de ellas.

(Bozu, pág. 5) En su documento sobre el Perfil de las Competencias Profesionales, cita a:

Perrenaud (2004) plantea "Diez dominios de competencias" consideradas prioritarias en la formación continua del profesorado de la enseñanza, entre los cuales encontramos:

1. Organizar y animar situaciones de aprendizaje.
2. Gestionar la progresión de los aprendizajes.
3. Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación.
4. Implicar al alumnado en su aprendizaje y en su trabajo.
5. Trabajar en equipo.
6. Participar en la gestión de la escuela.
7. Informar e implicar a los padres y a las madres.
8. Utilizar las nuevas tecnologías.
9. Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión y
10. Organizar la formación continua.

Asimismo, destaca la importancia de la competencia "Construir y planificar dispositivos y secuencias didácticas", que es otra competencia necesaria a poseer y sobre la cual señala:

"Una situación de aprendizaje se incluye en un dispositivo que la hace posible y a veces en una secuencia didáctica en la cual cada situación es una etapa en una progresión..." Los conceptos de dispositivo y de secuencia didáctica hacen hincapié en el hecho que una situación de aprendizaje no se produce al azar, sino que la genera un dispositivo que sitúa a los alumnos ante una tarea que cumplir, un proyecto que realizar, un problema que resolver. Perrenaud (2004).

Según este autor, no existe un dispositivo general, todo depende de la disciplina, de los contenidos específicos, del nivel de los alumnos, de las opciones del profesor. Por otra parte, la preocupación por la formación de los futuros profesores y profesoras de todos los niveles de enseñanza, ha de comprender competencias en diversos campos que podemos explicitar en los siguientes términos:

- a) Mejor conocimiento de base lingüística y de los procesos psicolingüísticos y sociolingüísticos: Mejorar el dominio personal de las lenguas oficiales, de su uso oral y escrito y de su didáctica es una necesidad imperiosa
- b) Dominio de las nuevas tecnologías aplicadas a la didáctica: Los profesores del siglo XXI deben poseer un dominio extenso e intenso de las TIC, tanto en lo referente al uso de software general, como específico de las distintas áreas de aprendizaje.
- c) Dominio de un idioma a nivel de suficiencia: Los profesores además de conocer el idioma materno, deberían ser capaces de dar clases de cualquier área en otro idioma (que sería inglés).
- d) Recursos para intervenir en un aula intercultural: Los profesores deben saber tratar de manera adecuada estas situaciones, con recursos funcionales suficientes, para una correcta integración de todo el alumnado al contexto social, lingüístico y cultural del país.

Finalmente, puntualizamos algunas de las características que, a nuestra manera de entender, deberían de tenerse en cuenta en la formación del docente.

Ámbitos de competencias	Características
SABER	<ul style="list-style-type: none"> • Tener una preparación adecuada y suficiente en contenidos científicos y psicopedagógicos. • Ser consciente y saber justificar los criterios que rigen la selección de los conocimientos y contenidos a enseñar. • Saber cómo proceder para que los alumnos aprendan de manera rigurosa, activa, autónoma y compartida. • Conocer las características definitorias y la problemática de la adolescencia para tener en cuenta las necesidades y las posibilidades de los alumnos y prever los posibles conflictos. • Saber adaptar los programas y la metodología a las necesidades concretas de cada contexto social y cada grupo de alumnos. • Conocer las cuestiones relativas a la organización del centro y del grupo clase. • Poseer conocimiento y recursos para poder atender la diversidad en el aula y al alumnado nuevo.
HACER	<ul style="list-style-type: none"> • Conseguir que los conocimientos sean significativos para los alumnos. • Promover la participación activa de los alumnos en la enseñanza de los contenidos. • Aplicar las técnicas básicas de comunicación. • Actuar de manera que nuestra materia sea considerada parte integrante de la educación de nuestros alumnos. Eso implica un trabajo en equipo con el resto del profesorado, de acuerdo con un proyecto educativo de centro. • Trabajar en equipo con compañeros que enseñan otros ciclos y etapas de la enseñanza para entender la educación como un todo inseparable.
SER	<ul style="list-style-type: none"> • Tener cierta capacidad de comunicación o capacidad de empatía, de compasión y cierto sentido del humor. • Creer en la relevancia de la función social de la educación. Eso implica aceptar el compromiso ético que supone la profesión. • Tener vocación y gozar trabajando con los alumnos.

Cuadro N° 1: Competencias del Docente
Elaborado por: Lic. Luis López.

A manera de síntesis, evidenciar que las competencias a las que hemos aludido ponen de manifiesto las siguientes conclusiones o ejes esenciales que deberían de estar presentes en el perfil profesional del profesorado en general:

- La aparición de una mayor diversidad en las aulas, que demanda al profesorado la preparación suficiente para dar a cada alumno un tratamiento adecuado, en acuerdo con sus necesidades específicas.
- El crecimiento vertiginoso de las tecnologías de la información y comunicación tiene repercusiones en la educación actual.
- El análisis y la reflexión sobre la formación inicial y permanente, de carácter epistemológico de la disciplina a impartir y de la preparación psicopedagógica, así como la preparación práctica inicial para abordar en solitario el ejercicio de la docente.

2.4.2.3. Desempeño Docente

Mientras la competencia es un patrón general de comportamiento, el desempeño es un conjunto de acciones concretas. Es el cumplimiento de funciones en forma eficaz y eficiente. Esto implica decir, las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en un aula de clases con sus alumnos para el logro del desarrollo integral de estos; se aplica en el estudio al considerar las dimensiones del trabajo docente como son la dimensión personal, la dimensión profesional y la dimensión social que se evidencia cuando el docente realiza sus funciones. El desempeño se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación. De ahí la importancia de definir estándares que sirvan de base para llevar a cabo el proceso de evaluación. (Montenegro, 2003, pág. 18)

De acuerdo al concepto de este autor, un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación y desempeño, a mejorar la calidad educativa y a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

Estándares de Desempeño Profesional Docente

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

Los estándares de Desempeño Profesional Docente nos permiten establecer las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras. Estos estándares se refieren a todos estos elementos y permiten al docente enmarcar su desempeño dentro de parámetros claros. (Ministerio de Educación, 2012, pág. 11)

Además, los Estándares de Desempeño Profesional Docente establecen las características y desempeños generales y básicos que deben realizar los docentes para desarrollar un proceso de enseñanza–aprendizaje de calidad.

Dimensión: Ámbito o área de acción de los docentes que tienen un objetivo concreto en función de los aprendizajes de los estudiantes.

Estándar General: Descriptores macro de habilidades, destrezas, competencias, conocimientos y actitudes que deben demostrar en su desempeño.

Estándar Específico: Descriptores concretos que permiten la verificación del cumplimiento de lo propuesto en el estándar general.

Indicador (nivel de desempeño): Acciones o prácticas fundamentales del desempeño profesional docente que permiten cualificar su labor.

Por ello los estándares:

- están planteados dentro del marco del Buen Vivir;
- respetan las diversidades culturales de los pueblos, las etnias y las nacionalidades;
aseguran la aplicación de procesos y prácticas institucionales inclusivas;
- contribuyen al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje;
- favorecen el desarrollo profesional de todos los actores educativos, y vigilan el cumplimiento de los lineamientos y disposiciones establecidos por el Ministerio de Educación.

Los Estándares de Desempeño Profesional Docente son los siguientes:

N°	ESTÁNDARES GENERALES	ESTÁNDARES ESPECÍFICOS
DIMENSIÓN A: DOMINIO DISCIPLINAR Y CURRICULAR		
1	A.1 El docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña, las teorías e investigaciones educativas y su didáctica.	A.1.1 Domina el área del saber que enseña. A.1.2 Comprende la epistemología del área del saber que enseña y sus transformaciones a lo largo de la historia. A.1.3 Conoce la relación del área del saber que enseña con otras disciplinas. A.1.4 Conoce la didáctica de la disciplina que imparte, y las teorías e investigaciones educativas que la sustentan.
2	A.2 El docente conoce el currículo nacional.	A.2.1 Comprende los componentes de la estructura curricular, cómo se articulan y cómo se aplican en el aula. A.2.2 Conoce el currículo anterior y posterior al grado/curso que imparte. A.2.3 Conoce los ejes transversales que propone el currículo nacional.
3	A.3 El docente domina la lengua con la que enseña.	A.3.1 Usa de forma competente la lengua en la que enseña.
DIMENSIÓN B: GESTIÓN DEL APRENDIZAJE		
1	B.1 El docente planifica para el proceso de enseñanza-aprendizaje.	B.1.1 Planifica mediante la definición de objetivos acordes al nivel y al grado/curso escolar, al contexto, a los estilos, ritmos y necesidades educativas de los estudiantes, tomando en cuenta el currículo prescrito y los estándares de aprendizaje. B.1.2 Incluye en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos, de acuerdo con los objetivos educativos establecidos. B.1.3 Selecciona y diseña recursos didácticos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes. B.1.4 Adapta los tiempos planificados a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes. B.1.5 Planifica sus clases para que los estudiantes apliquen sus conocimientos y relacionen con sus propios procesos de aprendizaje.
2	B.2 El docente implementa procesos de enseñanza-aprendizaje en un clima que promueve la participación y el debate.	B.2.1 Comunica a los estudiantes acerca de los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase/unidad y cuáles son los resultados esperados de su desempeño en el aula. B.2.2 Crea un ambiente positivo que promueve el diálogo tomando en cuenta intereses, ideas y necesidades educativas especiales de los estudiantes para generar reflexión, indagación, análisis y debate. B.2.3 Responde a situaciones críticas que se generan en el aula y actúa como mediador de conflictos. B.2.4 Organiza y emplea el espacio, los materiales y los recursos de aula, de acuerdo con la planificación y desempeños esperados. B.2.5 Utiliza varias estrategias que ofrecen a los estudiantes caminos de aprendizaje colaborativo e individual. B.2.6 Promueve que los estudiantes se cuestionen sobre su propio aprendizaje y busquen alternativas de explicación o solución a sus propios cuestionamientos.
3	B.3 El docente evalúa, retroalimenta e informa acerca de los procesos de aprendizaje de sus estudiantes.	B.3.1 Promueve una cultura de evaluación que permita la autoevaluación y la co-evaluación de los estudiantes. B.3.2 Diagnostica las necesidades educativas de aprendizaje de los estudiantes considerando los objetivos del currículo y la diversidad del estudiantado. B.3.3 Evalúa los objetivos de aprendizaje planificados durante su ejercicio docente. B.3.4 Evalúa de forma permanente el progreso individual, tomando en cuenta las necesidades educativas especiales, con estrategias específicas. B.3.5 Comunica a sus estudiantes, de forma oportuna y permanente, los logros alcanzados y todo lo que necesitan hacer para fortalecer su proceso de aprendizaje. B.3.6 Informa a los padres de familia o representantes legales, docentes y directivos, de manera oportuna y periódica, acerca del progreso y los resultados educativos de los estudiantes.
DIMENSIÓN C: DESARROLLO PROFESIONAL		
1	C.1 El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.	C.1.1 Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella. C.1.2 Investiga y se actualiza permanentemente en temas que tienen directa relación con su ejercicio profesional y con la realidad de su entorno y la del entorno de sus estudiantes. C.1.3 Aplica experiencias y conocimientos aprendidos en los procesos de formación, relacionados con su ejercicio profesional.
2	C.2 El docente participa, de forma colaborativa, en la construcción de una comunidad de aprendizaje.	C.2.1 Comparte sus experiencias y conocimientos con otros profesionales de la comunidad educativa. C.2.2 Trabaja con los padres de familia o representantes legales y otros miembros de la comunidad educativa, involucrándolos en las actividades del aula y de la institución. C.2.3 Genera un ambiente participativo para el intercambio de experiencias y búsqueda de mecanismos de apoyo y asistencia a estudiantes con necesidades educativas especiales.
3	C.3 El docente reflexiona antes, durante y después de su labor sobre el impacto de su gestión en el aprendizaje de sus estudiantes.	C.3.1 Examina los efectos de sus prácticas pedagógicas en el aprendizaje del estudiantado y se responsabiliza de ellos, a partir de los resultados académicos, de la observación de sus propios procesos de enseñanza, de la de sus pares y de la retroalimentación que recibe de la comunidad educativa. C.3.2 Valora su labor como docente y agente de cambio.
DIMENSIÓN D: COMPROMISO ÉTICO		
1	D.1 El docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los estudiantes.	D.1.1 Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas en todas sus acciones, tomando en cuenta las necesidades educativas especiales. D.1.2 Comunica a sus estudiantes altas expectativas acerca de su aprendizaje, basadas en la información real sobre sus capacidades y potencialidades individuales y grupales. D.1.3 Estimula el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes dentro del sistema educativo.
2	D.2 El docente promueve valores y garantiza el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del Buen Vivir.	D.2.1 Fomenta en sus estudiantes la capacidad de organizar acciones de manera colectiva, respetando la diversidad, las individualidades y las necesidades educativas especiales. D.2.2 Toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren sus derechos. D.2.3 Promueve y refuerza prácticas que contribuyen a la construcción del Buen Vivir. D.2.4 Fomenta las expresiones culturales de los pueblos, las etnias, las nacionalidades y la lengua materna de sus estudiantes.
3	D.3 El docente se compromete con el desarrollo de la comunidad.	D.3.1 Genera y se involucra en la promoción y apoyo de proyectos de desarrollo comunitario. D.3.2 Promueve acciones que sensibilizan a la comunidad sobre procesos de inclusión educativa y social.

Gráfico N° 3: Estándares de Desempeño Profesional Docente
Fuente: Ministerio de Educación.

Rol del Docente Innovador

(Zarate, 2011, págs. 68-69) La autora de esta Tesis de Maestría cita a:

BRAVO, ALMINAGORTA, CAJAVILCA y CORNEJO (2006,118), señalan que actualmente, la competencia, el profesionalismo y la dedicación que se nos exigen, hace que recaiga en el docente una gran responsabilidad. Que los estudiantes, las niñas y los niños comprendan lo que hacen depende en gran parte del trabajo que

les damos, es decir, como los motivamos, como les presentamos los contenidos, como los organizamos.

Todas estas interacciones se basan en la actividad conjunta que debemos realizar con ellos, ya que entendemos que la enseñanza y el aprendizaje son un proceso de construcción compartida. Por consiguiente, es primordial que asumamos un nuevo rol que implica una serie de funciones a realizar:

- a. Planificar actividades de aprendizaje que respondan a los intereses de los estudiantes.
- b. Propiciar un ambiente de respeto y confianza.
- c. Promover canales de comunicación.
- d. Facilitar que los estudiantes aprendan a aprender.
- e. Valorar el esfuerzo de los estudiantes.
- f. Conocer las características de los estudiantes a nuestro cargo.
- g. Estimular la creatividad e innovación.
- h. Promover la actividad mental.
- i. Ofrecer apoyo para construir aprendizajes.
- j. Tener en cuenta las aportaciones de los estudiantes.

Para los autores Bravo, Alminagorta, Cajavilca y Cornejo; el rol del docente innovador tiene una gran responsabilidad que cumplir; por ello el docente desarrollará al máximo su competencia, investigación y dedicación para con su trabajo.

El docente logrará que el alumno aprenda y comprenda lo que estudia, usará para ello técnicas de motivación, contenidos interesantes y amenos relacionados con su realidad; el docente organizará su labor a través de la preparación adecuada del plan de clase. En el proceso de construcción de la enseñanza aprendizaje el docente tendrá presente que la enseñanza se realiza en el aprendizaje (no a la inversa).

Campos de acción o dominio global donde se ejerce el Desempeño Docente

(Zarate, 2011, pág. 72) La autora de esta Tesis de Maestría cita a:

MONTENEGRO Ignacio (2003, 21), señala que, esta labor que realiza es diversa; sin embargo puede ubicarse en cuatro niveles: la acción del docente sobre sí mismo, la que realiza en el aula y otros ambientes de aprendizaje, la que desarrolla en el entorno institucional y la que ejerce en el contexto sociocultural.

El siguiente diagrama ilustra las relaciones de inclusión que se presentan entre estos campos de acción.



Gráfico N°4: Campos de acción donde se ejerce el Desempeño Docente
Fuente: juandomingofarnos.wordpress.com

La labor que desarrolla el docente sobre sí mismo, está relacionada con su formación y la organización de su vida personal.

La formación profesional cubre el desarrollo de programas de Educación Superior a nivel de pregrado y postgrado; pero también una actividad constante de actualización en los diversos campos del conocimiento relacionado con la educación; esto es: la Pedagogía, sus ciencias auxiliares, la normatividad educativa, las políticas, lineamientos y directrices del estado, sobre la materia; también incluye la actualización permanente en el campo específico del conocimiento o área de trabajo. (Zarate, 2011, pág. 73)

En un nivel más privado, la organización de su vida personal es primordial para que el docente pueda desempeñarse con entusiasmo, tranquilidad y dedicación al proceso formativo de sus estudiantes.

En un intento por sistematizar esta labor, se pueden caracterizar tres momentos: las actividades previas, la ejecución o desarrollo de las actividades de aprendizaje y las actividades posteriores.

1.- Como todos sabemos, el docente realiza un sin número de actividades previas de planeación, preparación y organización: La planeación tiene por objeto el diseño curricular para estructurar en forma adecuada su área o áreas de trabajo; incluyendo una micro-planeación de cada una de las experiencias de aprendizaje. Para tal fin, define secuencias de actividades y prevé los recursos indispensables.

La preparación está relacionada con el estudio o fundamentación de cada una de las temáticas relacionadas con el contenido de las áreas para poder apoyar conceptualmente a los estudiantes.

La organización tiene como propósito adecuar el ambiente físico, con los equipos y materiales necesarios para poder llevar a cabo cada una de las experiencias.

2.- La ejecución de las actividades de aprendizaje, es a su vez, el campo de mayor complejidad, dado que el docente está pendiente de diversos procesos como: el seguimiento de las actividades conforme al plan preestablecido, la introducción de ajustes, de acuerdo con las circunstancias, la participación disciplinada de los estudiantes, el apoyo y retroalimentación para garantizar la evaluación como un proceso continuo y la verificación del cumplimiento de las actividades y objetivos de aprendizaje.

3.- Las actividades posteriores están relacionadas con la lectura y valoración de trabajos de los estudiantes y el registro de los logros alcanzados por ellos. Pero el desempeño no solo se circunscribe a los ámbitos de aprendizaje, el entorno institucional en su conjunto, constituyen un campo de acción del docente. En este entorno actúa, a su vez, sobre dos áreas: el enriquecimiento del ambiente y el aporte al proyecto educativo.

Mediante la interacción diaria con los diferentes miembros de la comunidad educativa, el docente armoniza las relaciones fortaleciéndolas en armonía y cooperación. Asimismo, aporta al desarrollo del proyecto educativo mediante sus concepciones teóricas, con la práctica de la democracia institucional y mediante actividades relacionadas con los diferentes subproyectos. (Zarate, 2011, pág. 74)

La acción del docente trasciende al ámbito institucional y se proyecta al contexto socio-cultural, en el cual se haya inscrito el establecimiento educativo. Esta labor la ejerce mediante las relaciones con otras instituciones de orden académico, artístico, deportivo y asistencial. En la interacción con este entorno, el docente proyecta su labor educativa y al mismo tiempo, genera conocimiento que puede, luego revertirlo en el trabajo con sus estudiantes.

De todos los campos anteriores, el que reviste mayor importancia es el trabajo en el aula porque éste, es el que, de manera directa se relaciona con la formación de los niños y jóvenes. La acción del docente sobre sí mismo, sobre el entorno institucional y sobre el contexto socio-cultural, en cierta forma, es un trabajo subsidiario del anterior.

2.5. Hipótesis

Los procesos de formación permanente del Ministerio de Educación inciden en el desempeño docente de los profesores en las instituciones educativas fiscales del circuito 18D02C02_07 distrito 2, zonal 3.

2.6. Señalamiento de las Variables de la Hipótesis

Variable Independiente: Procesos de Formación Permanente.

Variable Dependiente: Desempeño Docente.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Enfoque

El enfoque de investigación es de tipo cualitativo y cuantitativo, puesto que no quedan en simples enunciados investigativos, sino que va más allá, hasta comprender los procesos y fenómenos tomando en cuenta el contexto que lo rodea así como la percepción que los involucrados tienen de la realidad hasta alcanzar una propuesta para la solución de la problemática.

Cuantitativo: porque se recogerán datos numéricos con el apoyo de la estadística descriptiva e inferencia.

Cualitativo: porque estos resultados estadísticos serán sometidos a interpretaciones con apoyo del marco teórico.

3.2. Modalidad Básica de Investigación

En el presente trabajo investigativo, las modalidades de investigación utilizadas son las siguientes:

3.2.1. Investigación de Campo.- Este tipo de investigación se apoya en informaciones que provienen entre otras, de entrevistas, cuestionarios, encuestas observaciones, ya que nuestra investigación se realizó en el lugar en el que se producen los acontecimientos como es el caso de las instituciones educativas fiscales del circuito 18D02C02_07 distrito 2, zonal 3.

3.2.2. Investigación Bibliográfica.- Con este tipo de investigación se trató de ampliar y profundizar sobre las diferentes conceptualizaciones de las variables inmersas en la presente investigación y así tener una base técnica de contenidos para las consultas respectivas.

3.3. Nivel de Investigación

En el presente trabajo investigativo, los niveles de investigación utilizados fueron las siguientes:

3.3.1. Investigación Exploratoria.- Es la que se realizó con el propósito de destacar los aspectos fundamentales de los procesos de formación permanente del Ministerio de Educación y su relación con el desempeño docente de los profesores de las instituciones educativas en estudio y así encontrar los procedimientos adecuados para elaborar una investigación posterior y proceder a su comprobación.

3.3.2. Investigación Descriptiva.- Mediante este tipo de investigación, que utiliza el método de análisis, se logró caracterizar nuestra problemática de estudio, señalando sus características y propiedades. Combinando con ciertos criterios de clasificación sirvió para ordenar, agrupar o sistematizar los objetos involucrados en el trabajo indagatorio de nuestra investigación.

3.3.3. Investigación Correlacional.- A través de esta investigación, se pudo medir el grado de relación existente entre los contenidos de las dos variables de nuestro trabajo investigativo: variable independiente y variable dependiente.

3.4. Población y Muestra

3.4.1. Población

La población objetivo de nuestra investigación está conformada por las autoridades de los establecimientos, los docentes y estudiantes de los novenos años de Educación Básica Superior de las instituciones educativas fiscales del

circuito 18D02C02_07 distrito 2, zonal 3; tal como se observa en el siguiente cuadro:

POBLACIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS FISCALES

Institución	Número de Autoridades	Número de Docentes	Número de estudiantes	Porcentaje
Escuela de Educación Básica Sergio Quirola	1	8	103	23.9 %
Unidad Educativa Joaquín Lalama	1	8	105	24.4 %
Unidad Educativa Hispano América	2	10	223	51.7 %
TOTAL	4	26	431	100 %

Cuadro N° 2: Población de las Instituciones Educativas Fiscales
Fuente: Inspección General de las Instituciones Educativas Fiscales.
Elaborado por: Lic. Luis López C.

3.4.2. Muestra

En el presente trabajo de investigación se trabajó con el total de la población de autoridades y docentes por ser menor a 100, pero con lo que respecta a los estudiantes, se determinó el tamaño de la muestra utilizando la fórmula respectiva, donde se toma en cuenta el tamaño de la población, el nivel de confiabilidad expresado en un coeficiente y el margen de error estándar menor de 01.

Datos:

N= Población (431 estudiantes)

ME= Margen de error (0.05)

NC= Nivel de confiabilidad (1.96)

p= Constante (0.5)

q= Constante (0.5)

n= Tamaño de la muestra

Calculando el tamaño de la muestra con la fórmula:

$$n = \frac{Npq}{(N - 1) \frac{ME^2}{NC^2} + pq}$$

$$n = \frac{431(0,5)(0,5)}{(431 - 1) \frac{0,05^2}{1,96^2} + (0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{107,75}{(430) \frac{0,0025}{3,8416} + 0,25}$$

$$n = \frac{107,75}{(430)0,00065 + 0,25}$$

$$n = \frac{107,75}{0,529}$$

n = 204 Estudiantes

3.5. Operacionalización de las Variables

Variable Independiente: Procesos de Formación Permanente

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Procesos de Formación Permanente</p> <p>Es un conjunto o grupo de cursos relacionados entre sí que se orientan al logro de un objetivo de aprendizaje integral y puede vincular acciones de acompañamiento posterior para la implementación de lo aprendido.</p>	<p>Logros</p> <p>Aprendizaje Integral</p> <p>Implementación</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Cognoscitivos. - Procedimentales. - Actitudinales. - Entorno positivo - Autoaprendizaje - Motivación - Tecnológica - Complementaria 	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Considera usted importantes los procesos de formación permanente que brinda el Ministerio de Educación? - ¿Participa usted en los procesos de formación permanente que brinda el Ministerio de Educación? - ¿Usted se actualiza permanentemente en temas que tienen directa relación con su ejercicio profesional y con la realidad de su entorno y la de sus estudiantes? - ¿Los procesos de formación permanente del Ministerio de Educación han mejorado sus estructuras cognoscitivas, procedimentales y actitudinales? - ¿Aplica usted experiencias y conocimientos adquiridos en los procesos de formación permanente del M.E. relacionados con su ejercicio profesional? - ¿Considera usted que ha alcanzado un nivel jerárquico de desempeño a través de los procesos de formación permanente del M.E.? - ¿Usted motiva constantemente a sus estudiantes para mejorar las interrelaciones académicas? - ¿Emplea las herramientas tecnológicas como medio complementario para su auto aprendizaje? 	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario estructurado dirigido a autoridades, docentes y estudiantes</p>

Cuadro N° 3: Operacionalización Variable Independiente
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Variable Dependiente: Desempeño Docente

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Desempeño Docente</p> <p>Es el cumplimiento de funciones en forma eficaz y eficiente. Esto implica decir, las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente en el aula de clases con sus alumnos para el logro del desarrollo integral de estos.</p>	<p>Funciones</p> <p>Labores</p> <p>Desarrollo integral</p>	<ul style="list-style-type: none">- Profesionales- Personales- Sociales - Planificación- Material Didáctico- Programación Curricular - Valores- Competencias	<ul style="list-style-type: none">- ¿Cumple usted todas las funciones designadas por la institución como parte de su desempeño docente?- ¿Comprende los componentes de la estructura curricular y cómo se aplican dentro del aula?- ¿Utiliza estrategias metodológicas apropiadas en su práctica docente?- ¿Sus planificaciones de clase van de acuerdo a la malla curricular vigente para su área de conocimiento?- ¿Organiza y emplea el espacio, los materiales y los recursos de aula, de acuerdo con la planificación y desempeños esperados?- ¿Fomenta en sus estudiantes la capacidad de organizar acciones de manera colectiva, respetando la diversidad, las individualidades y las necesidades educativas especiales?- ¿Fortalece en sus estudiantes el diálogo, el compañerismo y la crítica constructiva como valores morales dentro y fuera del aula?	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario estructurado dirigido a autoridades, docentes y estudiantes</p>

Cuadro N° 4: Operacionalización Variable Dependiente
Elaborado por: Lic. Luis López C.

3.6. Plan de Recolección de la Información

PREGUNTAS	EXPLICACIÓN
1. ¿Para qué?	Para alcanzar los objetivos propuestos en la presente investigación.
2. ¿A qué personas o sujetos?	Docentes de las instituciones educativas fiscales del circuito 18D02C02_07 distrito 2, zonal 3.
3. ¿Sobre qué aspectos?	- Procesos de Formación Permanente - - Desempeño Docente
4. ¿Quién?	Luis Gonzalo López Cando, Investigador
5. ¿Cuándo?	- Período 2014-2015
6. ¿Lugar de recolección de la Información?	Instituciones educativas fiscales del circuito 18D02C02_07 distrito 2, zonal 3.
7. ¿Qué técnica de recolección?	Encuesta
8. ¿Con qué?	Cuestionario Estructurado
9. ¿En qué situación?	Previa convocatoria, en las instalaciones de las instituciones educativas fiscales del circuito 18D02C02_07 distrito 2, zonal 3.

Cuadro 5: Recolección de información
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Técnica: Encuesta.

De acuerdo con Garza (1988) la investigación por encuesta “... se caracteriza por la recopilación de testimonios, orales o escritos, provocados y dirigidos con el propósito de averiguar hechos, opiniones actitudes,” (p. 183).

Dentro del presente trabajo investigativo para determinar Los Procesos de Formación Permanente del Ministerio de Educación en el desempeño docente de los profesores en las instituciones educativas fiscales del circuito 18D02C02_07 distrito 2, zonal 3, se estructuró una encuesta con 10 preguntas, las mismas que estarán relacionadas con la variable independiente que son los Procesos de

Formación Permanente del Ministerio de Educación; y con la variable dependiente que es el desempeño docente, el cuestionario que llenaron los informantes se lo realizó sin ningún tipo de intervención del investigador, con la finalidad de obtener datos válidos y precisos, con los que se trabajó para dar cumplimiento a los objetivos establecidos.

- Los profesores llenaron el cuestionario impreso en forma individual.
- Contaron con suficiente tiempo para realizar las encuestas.

Instrumento: Cuestionario.

El cuestionario es un sistema de preguntas racionales, ordenadas en forma coherente, tanto desde el punto lógico como psicológico, expresadas en un lenguaje sencillo y comprensible, que generalmente responde por escrito la persona interrogada, sin que sea necesaria la intervención del encuestador. (García, F. 2004, pag.29)

Este cuestionario se aplicó a los profesores en las instituciones educativas fiscales del circuito 18D02C02_07 distrito 2, zonal 3.

3.7. Plan de Procesamiento de la Información

Para procesar la información y con el propósito de alcanzar los resultados deseados, realizamos los siguientes pasos:

- Los datos están ordenados, procesados y analizados
- Los datos están puestos a consideración a través de la estadística descriptiva que consiste en resumir los datos. Las herramientas de resumen de datos son diversas: tablas, gráficas y frecuencias
- Los datos están presentados en cuadros con datos numéricos en términos de frecuencia, porcentaje y gráficos circulares para dar mayor facilidad a la interpretación.

CAPÍTULO IV

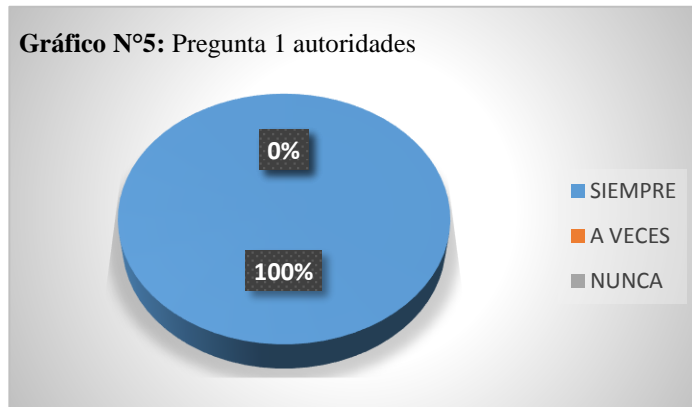
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Encuesta aplicada a las autoridades de las instituciones fiscales

1.- ¿Considera usted importantes los procesos de formación permanente que brinda el Ministerio de Educación?

Cuadro N° 6: Pregunta 1 autoridades

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	4	100%
A VECES	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	4	100%



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

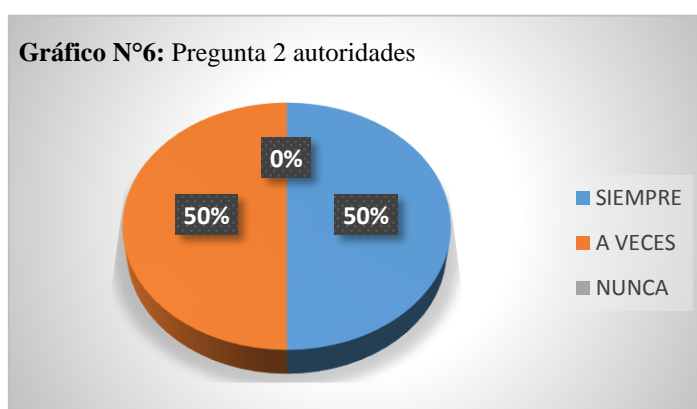
De acuerdo al gráfico se puede observar que las 4 autoridades encuestadas que representan el 100% contestaron que siempre. Por lo tanto se considera que los procesos de formación permanente que brinda el Ministerio de Educación son importantes para que los profesores de sus instituciones alcancen el estándar de desempeño adecuado, con resultados significativos de aprendizajes.

2. ¿Participan los profesores de su institución en los procesos de formación permanente que brinda el Ministerio de Educación?

Cuadro N° 7: Pregunta 2 autoridades

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	2	50%
A VECES	2	50%
NUNCA	0	0%
TOTAL	4	100%

Gráfico N°6: Pregunta 2 autoridades



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede observar que 2 autoridades encuestadas que representan el 50% contestaron siempre, mientras que las otras 2 autoridades encuestadas que representan el 50% manifestaron que a veces.

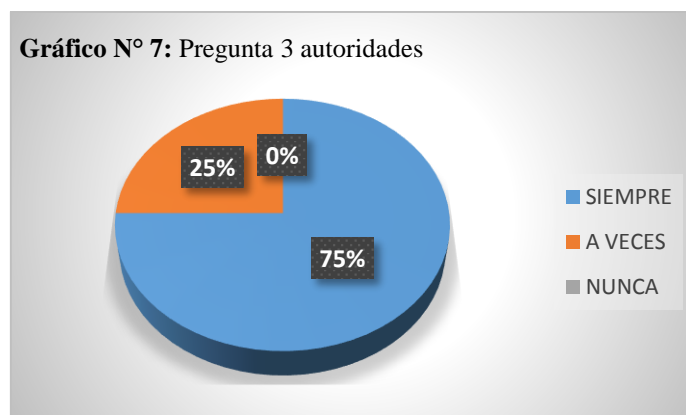
Por lo que se demuestra que solo la mitad de los docentes están accediendo a estos procesos continuos del Ministerio de Educación, violando sus legítimos derechos a una capacitación gratuita que están estipulados en la LOEI y siendo perjudicados a no alcanzar nuevos conocimientos que son fundamentales para aplicarlos dentro de sus labores docentes y áulicas.

3.- ¿Los profesores de su institución se actualizan permanentemente en temas que tienen directa relación con su ejercicio profesional y con la realidad de su entorno y la de sus estudiantes?

Cuadro N° 8: Pregunta 3 autoridades

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	3	75%
A VECES	1	25%
NUNCA	0	0%
TOTAL	4	100%

Gráfico N° 7: Pregunta 3 autoridades



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede observar que 3 autoridades encuestadas que representan el 75% contestaron siempre, mientras que 1 autoridad encuestada que representa el 25% manifestó que a veces.

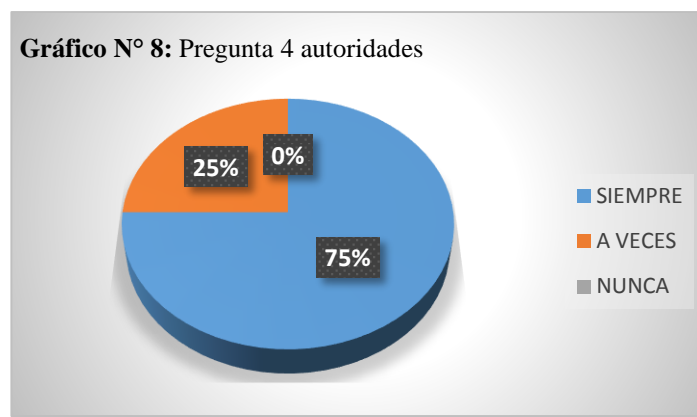
Por lo tanto, la mayoría de las autoridades encuestadas consideran que sus docentes si se actualizan en temas que tienen directa relación con su ejercicio profesional, dicho en otras palabras, el docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña, la teoría e investigaciones educativas y su didáctica, ya que mejorar el nivel de profesionalismo de los docentes y alcanzar resultados y logros positivos en los estudiantes son algunos de los objetivos primordiales del Ministerio de Educación.

4.- ¿Los procesos de formación permanente del Ministerio de Educación han mejorado en los profesores de su institución las estructuras cognoscitivas, procedimentales y actitudinales?

Cuadro N° 9: Pregunta 4 autoridades

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	3	75%
A VECES	1	25%
NUNCA	0	0%
TOTAL	4	100%

Gráfico N° 8: Pregunta 4 autoridades



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede observar que 3 autoridades encuestadas que representan el 75% contestaron siempre, mientras que 1 autoridad encuestada que representa el 25% manifestó que a veces.

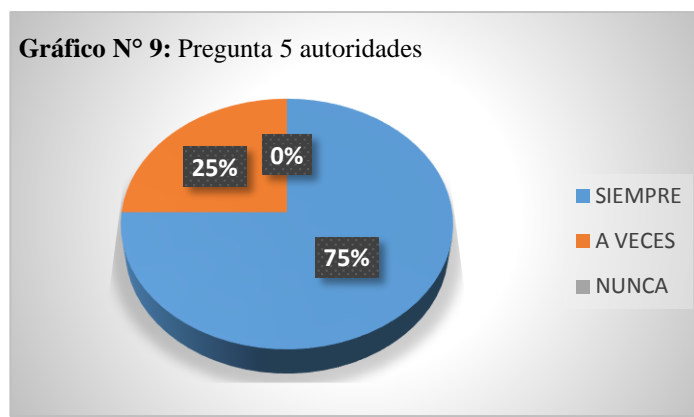
Por lo que se demuestra que las autoridades consideran que los cursos continuos que oferta el Ministerio de Educación están arrojando resultados positivos en los nuevos aprendizajes integrales de los docentes, los mismos que pondrán de manifiesto todo ese arsenal de conocimientos actuales en favor de los estudiantes y de la educación del país.

5.- ¿Aplican los profesores de su institución experiencias y conocimientos adquiridos en los procesos de formación permanente del Ministerio de Educación, relacionados con su ejercicio profesional?

Cuadro N° 10: Pregunta 5 autoridades

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	3	75%
A VECES	1	25%
NUNCA	0	0%
TOTAL	4	100%

Gráfico N° 9: Pregunta 5 autoridades



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

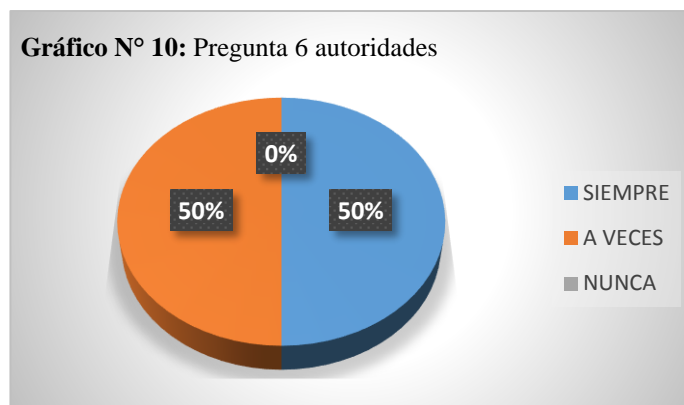
De acuerdo al gráfico se puede observar que 3 autoridades encuestadas que representan el 75% contestaron siempre, mientras que 1 autoridad encuestada que representa el 25% manifestó que a veces.

Por lo tanto las tres cuartas partes de las autoridades manifiestan que en la actualidad se va evidenciando un verdadero cambio en el proceso educativo del país, ya que los docentes proveen oportunidades de aprendizajes a todos los estudiantes y contribuyen, a través de su formación y experiencia, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

6. ¿Considera usted que los profesores de su institución han alcanzado un nivel jerárquico de desempeño a través de los procesos de formación?

Cuadro N° 11: Pregunta 6 autoridades

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	2	50%
A VECES	2	50%
NUNCA	0	0%
TOTAL	4	100%



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

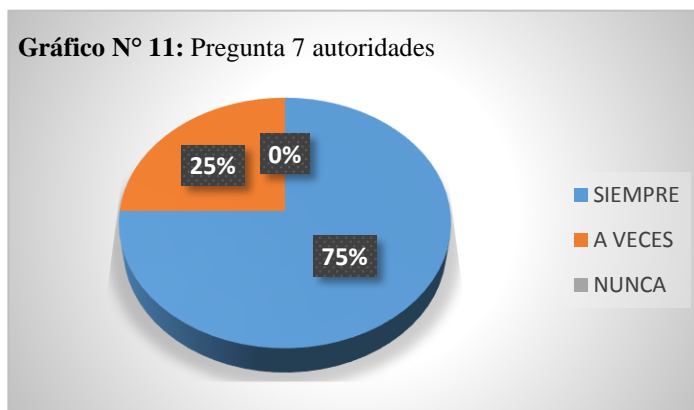
De acuerdo al gráfico se puede observar que 2 autoridades encuestadas que representan el 50% contestaron siempre, mientras que las otras 2 autoridades encuestadas que representan el 50% restante respondieron que a veces.

Por lo que se demuestra que aún hay mucho por aprender y poner en práctica por parte de los docentes para alcanzar ese nivel óptimo de desempeño, ya que un docente de calidad es aquel que además de tener un dominio del área de conocimiento que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los estudiantes y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras.

7.- ¿Los profesores de su institución emplean las herramientas tecnológicas como medio complementario para su auto aprendizaje?

Cuadro N° 12: Pregunta 7 autoridades

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	3	75%
A VECES	1	25%
NUNCA	0	0%
TOTAL	4	100%



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

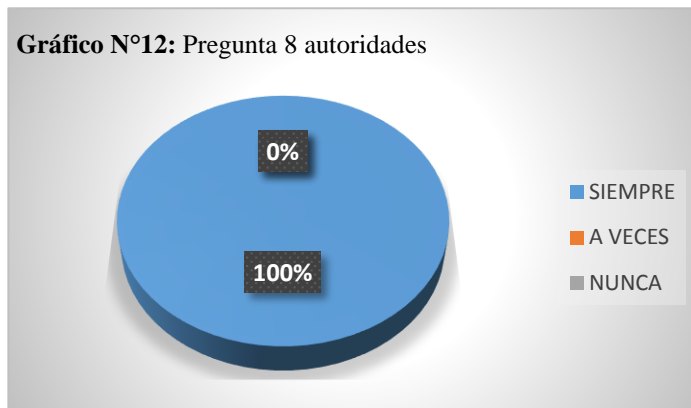
De acuerdo al gráfico se puede observar que 3 autoridades encuestadas que representan el 75% contestaron siempre, mientras que 1 autoridad encuestada que representa el 25% manifestó que a veces.

Por lo consiguiente, la mayoría de las autoridades expresan que gran parte de los docentes están a la par de la contemporaneidad tecnológica, ya que estas herramientas son un medio de capacitación técnica que buscan mejorar la calidad y pertinencia de los procesos de autoformación profesional, y a su vez abren en el campo de la educación posibilidades sin precedentes para generar oportunidades de desarrollo a los docentes del sistema educativo nacional.

8.- ¿Los profesores de su institución motivan constantemente a los estudiantes para mejorar las interrelaciones académicas?

Cuadro N° 13: Pregunta 8 autoridades

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	4	100%
A VECES	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	4	100%



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

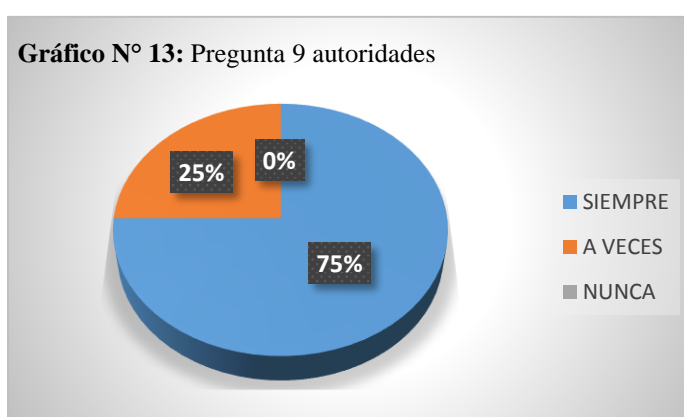
De acuerdo al gráfico se puede observar que las 4 autoridades encuestadas que representan el 100% contestaron que siempre los docentes de sus instituciones motivan constantemente a los estudiantes para mejorar las interrelaciones académicas.

Por lo que se demuestra que todos los docentes cumplen con estos desempeños, ya que ellos deben emplear estrategias activas para motivar constantemente a los estudiantes al interés por su propio aprendizaje o por las actividades que lo conducen a él. Desde este punto de vista, el docente debe plantearse varios objetivos en su acción motivadora como son: el suscitar el interés por su asignatura, dirigir y mantener el esfuerzo y lograr el objetivo de aprendizaje prefijado.

9.- ¿Los profesores de su institución cumplen las funciones profesionales, personales y sociales designadas por la institución como parte de su desempeño docente?

Cuadro N° 14: Pregunta 9 autoridades

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	3	75%
A VECES	1	25%
NUNCA	0	0%
TOTAL	4	100%



Fuente: Encuesta

Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

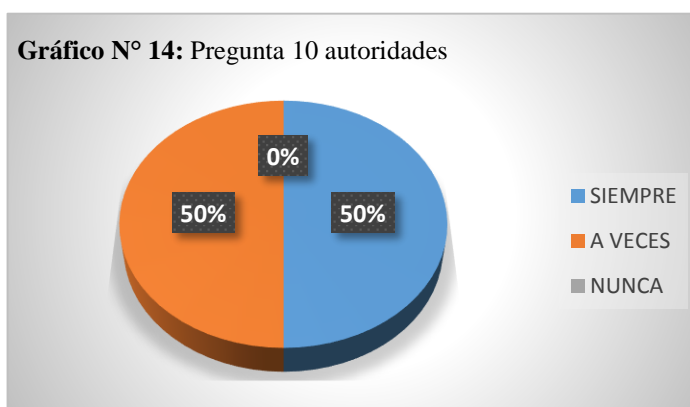
De acuerdo al gráfico se puede observar que 3 autoridades encuestadas que representan el 75% contestaron siempre, mientras que 1 autoridad encuestada que representa el 25% manifestó que a veces.

Por lo que el mayor porcentaje de autoridades manifiestan que la práctica profesional del docente es social e institucional. Interactúa con sus pares docentes y directivos y se relaciona con ellos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos institucionales. Esta situación que se advierte en la vida institucional posibilita el trabajo colectivo y la reflexión sistemática sobre las características y alcances de sus prácticas de enseñanza.

10.- ¿Los profesores de su institución comprenden los componentes de la estructura curricular y cómo se aplican dentro del aula?

Cuadro N° 15: Pregunta 10 autoridades

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	2	50%
A VECES	2	50%
NUNCA	0	0%
TOTAL	4	100%



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

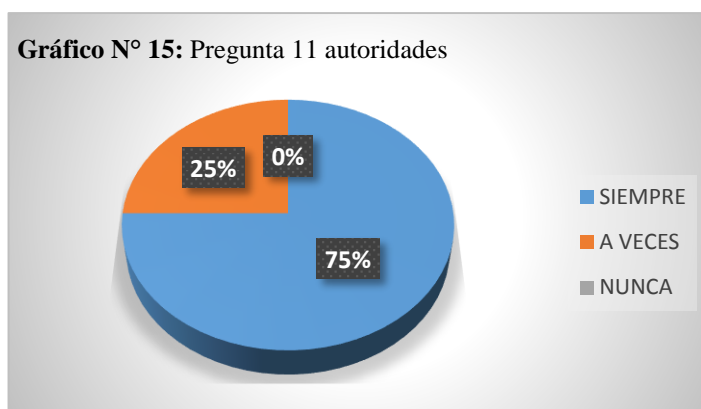
De acuerdo al gráfico se puede observar que 2 autoridades encuestadas que representan el 50% contestaron siempre, mientras que las otras 2 autoridades encuestadas que representan el 50% restante respondieron que a veces.

Por lo tanto y de acuerdo a los Estándares de Calidad de Desempeño Docente de nuestro país, las autoridades expresan que los docente deben conocer el currículo nacional para su área de conocimiento, su estructura, sus componentes y los ejes transversales que ahí se proponen tanto del grado o curso anterior como del posterior en el cual imparte sus enseñanzas. De igual manera la relación del área del saber que enseña con otras disciplinas y las teorías e investigaciones educativas que la sustentan.

11.- ¿Considera usted que los profesores de su institución utilizan estrategias metodológicas apropiadas en la práctica docente?

Cuadro N° 16: Pregunta 11 autoridades

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	3	75%
A VECES	1	25%
NUNCA	0	0%
TOTAL	4	100%



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede observar que 3 autoridades encuestadas que representan el 75% contestaron siempre, mientras que 1 autoridad encuestada que representa el 25% manifestó que a veces.

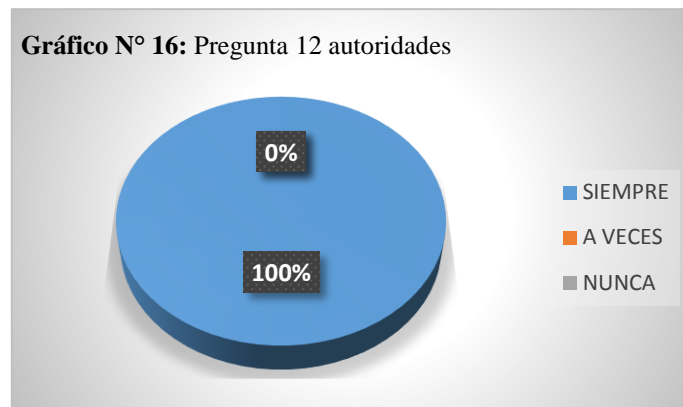
En la dimensión de la Gestión del Aprendizaje que corresponde a los Estándares Específicos del Desempeño Docente, se manifiesta que el docente debe utilizar varias estrategias que ofrezcan a los estudiantes caminos de aprendizaje colaborativo e individual. Es así que para alcanzar una calidad educativa real, todo docente debe implementar procesos de enseñanza-aprendizaje que promuevan la participación total de los involucrados.

12.- ¿Considera que las planificaciones de clase de los profesores de su institución van de acuerdo a la malla curricular vigente para su área de conocimiento?

Cuadro N° 17: Pregunta 12 autoridades

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	4	100%
A VECES	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	4	100%

Gráfico N° 16: Pregunta 12 autoridades



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede observar que las 4 autoridades encuestadas que representan el 100% contestaron que siempre los docentes de sus instituciones presentan las planificaciones de acuerdo a la malla curricular vigente para su área de conocimiento.

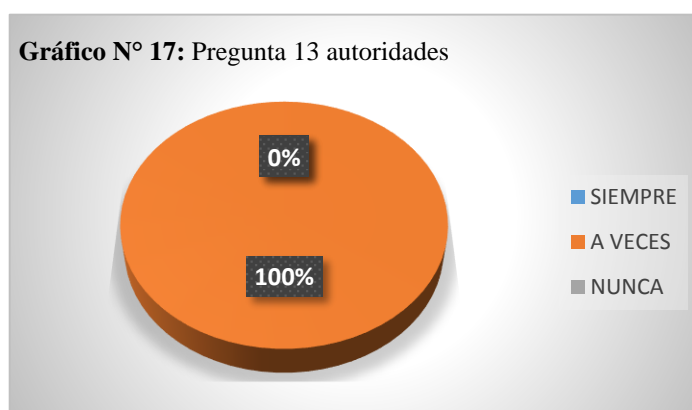
Por lo que la totalidad de autoridades expresan que los profesores están cumpliendo con las funciones de desempeño docente de acuerdo al Marco Legal Educativo. La Constitución Ecuatoriana manifiesta claramente a través de la LOEI en el Capítulo Cuarto, artículo 11, literal d, en las obligaciones de las y los docentes que contempla lo siguiente: Todo docente debe elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes.

13. ¿Considera que los profesores de su institución organizan y emplean el espacio, los materiales y los recursos de aula, de acuerdo con la planificación y desempeños esperados?

Cuadro N° 18: Pregunta 13 autoridades

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	0	0%
A VECES	4	100
NUNCA	0	0%
TOTAL	4	100%

Gráfico N° 17: Pregunta 13 autoridades



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede observar que las 4 autoridades encuestadas que representan el 100% contestaron que solo a veces los docentes de sus instituciones organizan y emplean el espacio, los materiales y los recursos de aula, de acuerdo con la planificación y desempeños esperados.

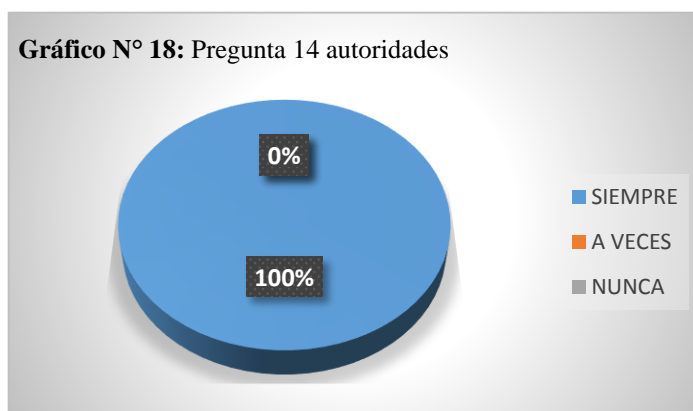
Por consiguiente en este punto se demuestra que los docentes de las instituciones educativas en estudio, tienen falencias y no están cumpliendo con los Estándares de Desempeño Profesional Docente. Dichos Estándares deben cumplirse de manera imperiosa ya que allí se manifiesta claramente que el docente debe implementar procesos de enseñanza aprendizaje en un clima que promueva la participación y el debate, para así alcanzar la gestión del aprendizaje en los estudiantes.

14. ¿Los profesores de su institución fomentan en los estudiantes la capacidad de organizar acciones de manera colectiva, respetando la diversidad, las individualidades y las necesidades educativas especiales?

Cuadro N° 19: Pregunta 14 autoridades

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	4	100%
A VECES	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	4	100%

Gráfico N° 18: Pregunta 14 autoridades



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede observar que las 4 autoridades encuestadas que representan el 100% contestaron que siempre los docentes de sus instituciones fomentan en los estudiantes la capacidad de organizar acciones de manera colectiva, respetando la diversidad, las individualidades y las necesidades educativas especiales.

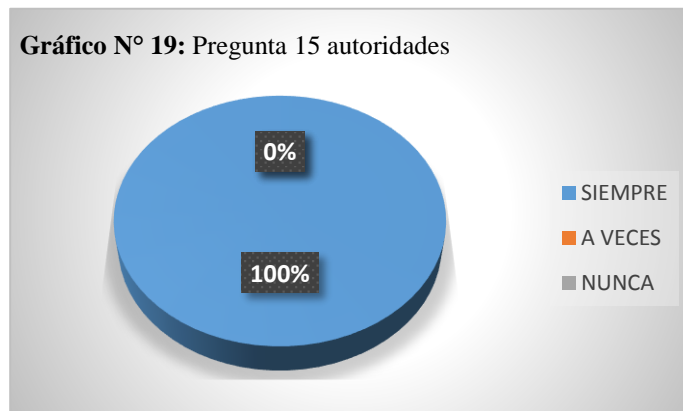
Por consiguiente, las autoridades expresan que los docentes están cumpliendo con un desempeño adecuado ya que de acuerdo a los Estándares de Desempeño Profesional Docente, el profesor toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren sus derechos y promueve valores y garantiza el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del Buen Vivir.

15.- ¿Cree usted que los profesores de su institución fortalecen en los estudiantes el diálogo, el compañerismo y la crítica constructiva como valores morales dentro y fuera del aula?

Cuadro N° 20: Pregunta 15 autoridades

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	4	100%
A VECES	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	4	100%

Gráfico N° 19: Pregunta 15 autoridades



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede observar que las 4 autoridades encuestadas que representan el 100% contestaron que siempre los docentes de sus instituciones fortalecen en los estudiantes el diálogo, el compañerismo y la crítica constructiva como valores morales dentro y fuera del aula.

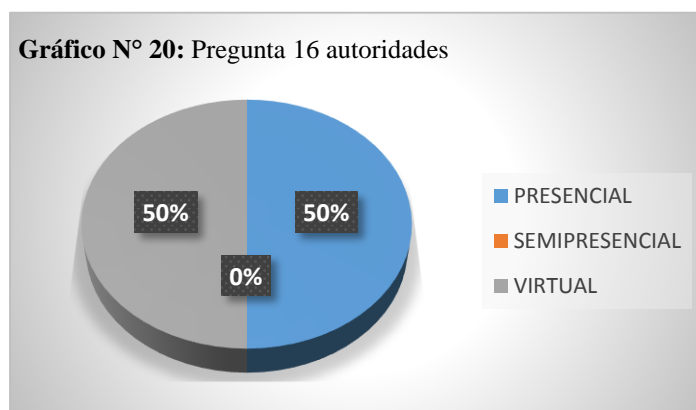
Por lo tanto la totalidad de las autoridades manifiestan que los docentes cumplen con sus obligaciones tal y como lo promulga nuestra constitución a través de la LOEI en el Capítulo Cuarto, artículo 11, literal 1: Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa.

16.- ¿Cuál sería para usted la modalidad de capacitación más significativa para que los profesores de su institución mejoren el desempeño docente?

Cuadro N° 21: Pregunta 16 autoridades

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
PRESENCIAL	2	50%
SEMIPRESENCIAL	0	0%
VIRTUAL	2	50%
TOTAL	4	100%

Gráfico N° 20: Pregunta 16 autoridades



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede observar que 2 autoridades encuestadas que representan el 50% manifiestan que los docentes de sus instituciones se capaciten bajo la modalidad presencial y las otras 2 autoridades restantes que representan el 50%, manifiestan que la opción para capacitar y actualizar a sus docentes sería a través de la tecnología virtual.

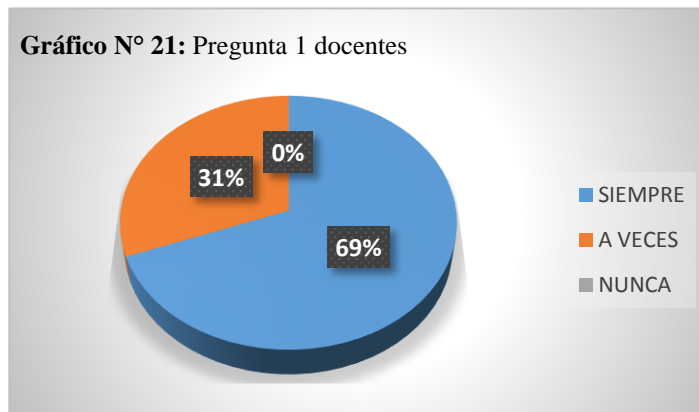
Lo que se interpreta que a través de estas dos alternativas, los docentes se puedan mantener actualizados respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber. Y como se promulga en la LOEI en el Capítulo Cuarto, artículo 10, literal a: Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación.

Encuesta aplicada a los docentes de las instituciones fiscales

1.- ¿Considera usted importantes los procesos de formación permanente que brinda el Ministerio de Educación?

Cuadro N° 22: Pregunta 1 docentes

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	18	69%
A VECES	8	31%
NUNCA	0	0%
TOTAL	26	100%



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

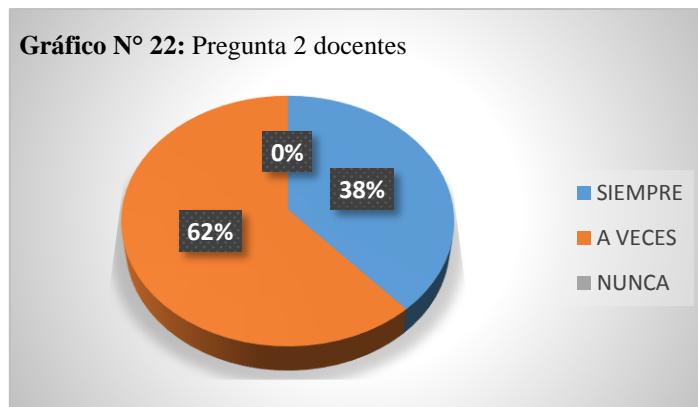
De acuerdo al gráfico se puede observar que 18 docentes encuestados que representan el 69% manifiestan que siempre, y 8 docentes restantes que representan el 31%, manifiestan que a veces.

Por lo que se demuestra que la importancia de estos procesos es para alcanzar un adecuado estándar de desempeño profesional docente y una calidad educativa, por tal razón, los profesores deben hacer valer sus legítimos derechos constitucionales y participar en procesos de formación continua relacionados con su ejercicio profesional, tanto al interior de la institución como fuera de ella.

2. ¿Participa usted en los procesos de formación permanente que brinda el Ministerio de Educación?

Cuadro N° 23: Pregunta 2 docentes

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	10	38%
A VECES	16	62%
NUNCA	0	0%
TOTAL	26	100%



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede observar que 16 docentes encuestados que representan el 62% manifiestan que a veces, y 10 docentes restantes que representan el 38%, manifiestan que siempre.

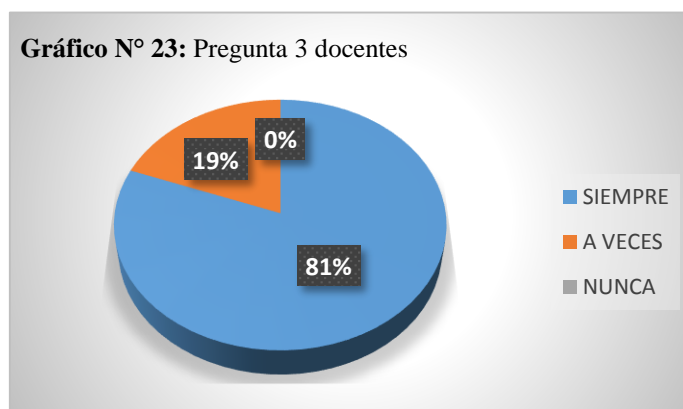
Por lo que se demuestra que más de la mitad de docentes encuestados no están accediendo a estos procesos continuos por varias razones, incumpliendo en sus derechos constitucionales contemplados en el Marco Legal Educativo de la LOEI y perjudicados al no alcanzar nuevos conocimientos que son fundamentales para aplicarlos dentro de sus labores docentes y áulicas.

3. ¿Usted se actualiza permanentemente en temas que tienen directa relación con su ejercicio profesional y con la realidad de su entorno y la de sus estudiantes?

Cuadro N° 24: Pregunta 3 docentes

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	21	81%
A VECES	5	19%
NUNCA	0	0%
TOTAL	26	100%

Gráfico N° 23: Pregunta 3 docentes



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede observar que 21 docentes encuestados que representan el 81% manifiestan que siempre, y 5 docentes restantes que representan el 19%, manifiestan que a veces.

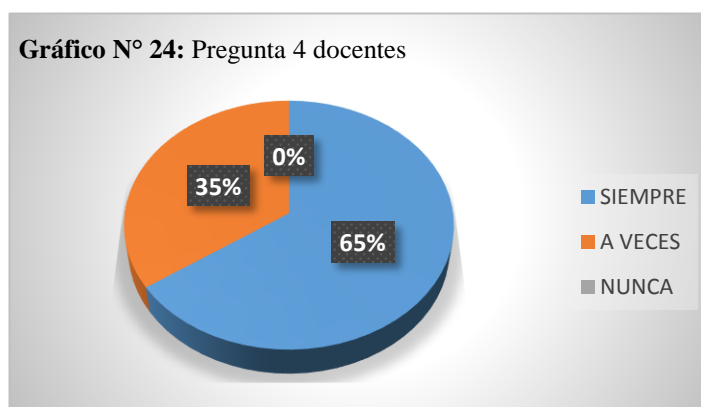
Se desprende entonces que el mayor porcentaje de docentes si se actualizan en temas que tienen directa relación con su ejercicio profesional, dicho en otras palabras, el docente conoce, comprende y tiene dominio del área del saber que enseña, la teoría e investigaciones educativas y su didáctica, ya que mejorar el nivel de profesionalismo de los docentes y alcanzar resultados y logros positivos en los estudiantes, son algunos de los objetivos primordiales del Ministerio de Educación.

4.- ¿Los procesos de formación permanente del Ministerio de Educación han mejorado sus estructuras cognoscitivas, procedimentales y actitudinales?

Cuadro N° 25: Pregunta 4 docentes

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	17	65%
A VECES	9	35%
NUNCA	0	0%
TOTAL	26	100%

Gráfico N° 24: Pregunta 4 docentes



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

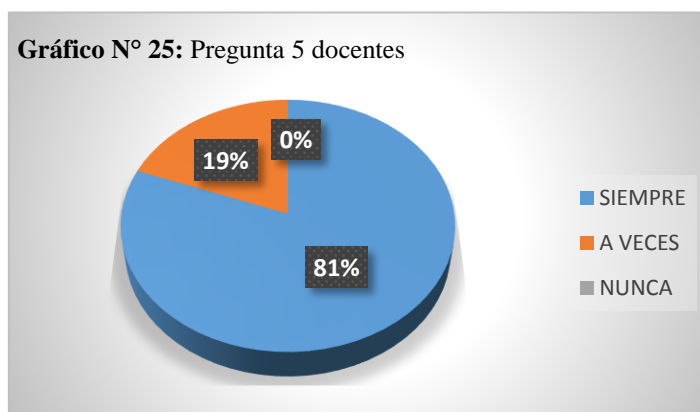
De acuerdo al gráfico se puede observar que 17 docentes encuestados que representan el 65% manifiestan que siempre, y 9 docentes restantes que representan el 35%, manifiestan que a veces.

Por lo tanto, más de la mitad de los profesores expresan que los cursos continuos que oferta el Ministerio de Educación mejoran progresivamente las estructuras cognitivas, procedimentales, actitudinales y están arrojando resultados positivos en los nuevos aprendizajes integrales de los docentes, los mismos que pondrán de manifiesto todo ese arsenal de conocimientos actuales en favor de los estudiantes y de la educación del país.

5. ¿Aplica usted experiencias y conocimientos adquiridos en los procesos de formación permanente del Ministerio de Educación, relacionados con su ejercicio profesional?

Cuadro N° 26: Pregunta 5 docentes

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	21	81%
A VECES	5	19%
NUNCA	0	0%
TOTAL	26	100%



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede observar que 21 docentes encuestados que representan el 81% manifiestan que siempre, y 5 docentes restantes que representan el 19%, manifiestan que a veces.

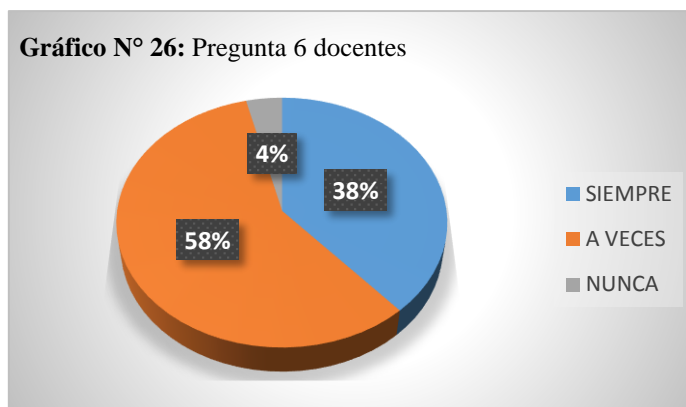
Por tal razón, casi la totalidad de docentes encuestados expresan que se va evidenciando un verdadero cambio en el proceso educativo del país, ya que los docentes proveen oportunidades de aprendizajes a todos los estudiantes y contribuyen, a través de su formación y experiencia, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país.

6. ¿Considera usted que ha alcanzado un nivel jerárquico de desempeño a través de los procesos de formación?

Cuadro N° 27: Pregunta 6 docentes

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	10	38%
A VECES	15	58%
NUNCA	1	4%
TOTAL	26	100%

Gráfico N° 26: Pregunta 6 docentes



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede observar que 15 docentes encuestados que representan el 58% manifiestan que a veces, 10 docentes encuestados que representan el 38%, manifiestan que siempre, y 1 docente que representa el 4% manifiesta que nunca.

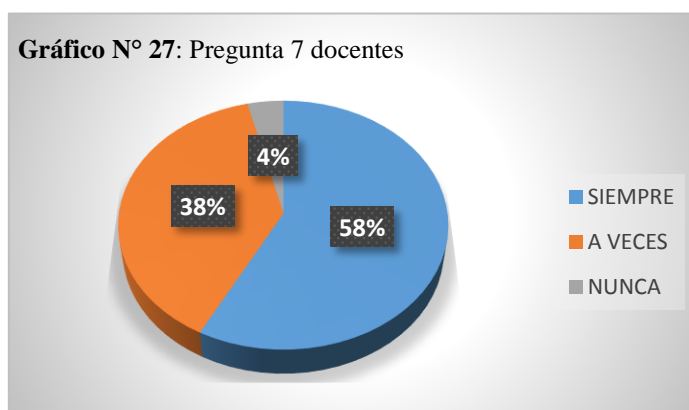
Por lo que se demuestra que aún hay mucho por aprender y poner en práctica por parte de los docentes para alcanzar ese nivel óptimo de desempeño, ya que un docente de calidad es aquel que además de tener un dominio del área de conocimiento que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los estudiantes y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras.

7.- ¿Emplea las herramientas tecnológicas como medio complementario para su auto aprendizaje?

Cuadro N° 28: Pregunta 7 docentes

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	15	58%
A VECES	10	38%
NUNCA	1	4%
TOTAL	26	100%

Gráfico N° 27: Pregunta 7 docentes



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede observar que 15 docentes encuestados que representan el 58% manifiestan que siempre, 10 docentes encuestados que representan el 38%, manifiestan que a veces, y 1 docente que representa el 4% manifiesta que nunca.

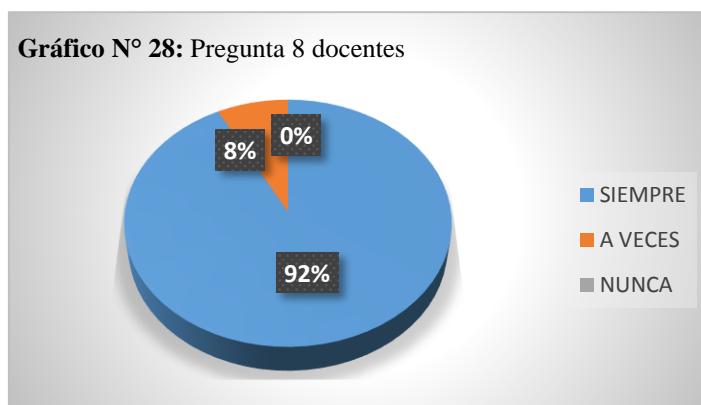
Por lo que se demuestra que gran parte de los docentes están a la par de la contemporaneidad tecnológica, ya que estas herramientas son un medio de capacitación técnica que buscan mejorar la calidad y pertinencia de los procesos de autoformación profesional, y a su vez abren en el campo de la educación posibilidades sin precedentes para generar oportunidades de desarrollo a los docentes del sistema educativo nacional.

8.- ¿Usted motiva constantemente a sus estudiantes para mejorar las interrelaciones académicas?

Cuadro N° 29: Pregunta 8 docentes

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	24	92%
A VECES	2	8%
NUNCA	0	0%
TOTAL	26	100%

Gráfico N° 28: Pregunta 8 docentes



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede observar que 24 docentes encuestados que representan el 92% manifiestan que siempre, y 2 docentes restantes que representan el 8%, manifiestan que a veces.

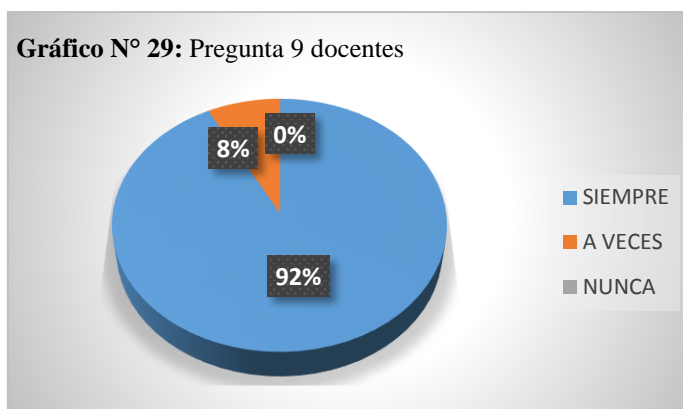
Por lo que se demuestra que casi la totalidad de docentes cumplen con estos desempeños, ya que ellos deben emplear estrategias activas para motivar constantemente a los estudiantes al interés por su propio aprendizaje o por las actividades que lo conducen a él. Desde este punto de vista, el docente debe plantearse varios objetivos en su acción motivadora como son: el suscitar el interés por su asignatura, dirigir y mantener el esfuerzo y lograr el objetivo de aprendizaje prefijado.

9.- ¿Cumple usted las funciones profesionales, personales y sociales designadas por la institución como parte de su desempeño docente?

Cuadro N° 30: Pregunta 9 docentes

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	24	92%
A VECES	2	8%
NUNCA	0	0%
TOTAL	26	100%

Gráfico N° 29: Pregunta 9 docentes



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede observar que 24 docentes encuestados que representan el 92% manifiestan que siempre, y 2 docentes restantes que representan el 8%, manifiestan que a veces.

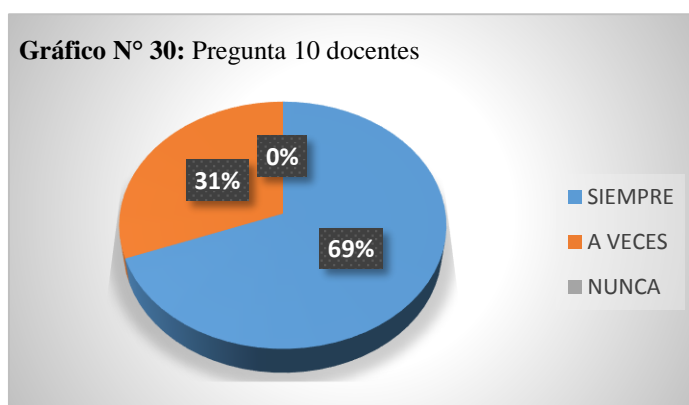
Por lo que se demuestra que casi la totalidad de profesores consideran que la práctica profesional del docente debe ser social e institucional. Debe interactuar con sus pares docentes y directivos y relacionarse con ellos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos institucionales. Esta situación se debe advertir en la vida institucional para posibilitar el trabajo colectivo y la reflexión sistemática sobre las características y alcances de sus prácticas de enseñanza.

10.- ¿Comprende los componentes de la estructura curricular y cómo se aplican dentro del aula?

Cuadro N° 31: Pregunta 10 docentes

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	18	69%
A VECES	8	31%
NUNCA	0	0%
TOTAL	26	100%

Gráfico N° 30: Pregunta 10 docentes



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede observar que 18 docentes encuestados que representan el 69% manifiestan que siempre, y 8 docentes restantes que representan el 31%, manifiestan que a veces.

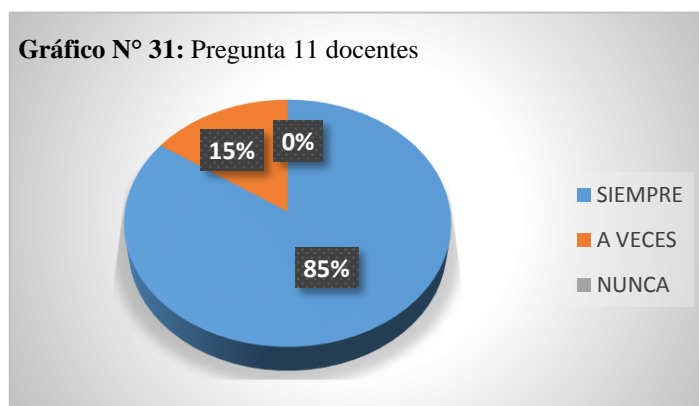
Por lo tanto y de acuerdo a los Estándares de Calidad de Desempeño Docente de nuestro país, más de la mitad de los profesores encuestados conocen el currículo nacional para su área de conocimiento, su estructura, sus componentes, cómo se articulan y los ejes transversales que ahí se proponen tanto del grado o curso anterior como del posterior en el cual imparte sus enseñanzas. De igual manera conocen la relación del área del saber que enseña con otras disciplinas y las teorías e investigaciones educativas que la sustentan.

11.- ¿Utiliza estrategias metodológicas apropiadas en su práctica docente?

Cuadro N° 32: Pregunta 11 docentes

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	22	85%
A VECES	4	15%
NUNCA	0	0%
TOTAL	26	100%

Gráfico N° 31: Pregunta 11 docentes



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede observar que 22 docentes encuestados que representan el 85% manifiestan que siempre, y 4 docentes restantes que representan el 15%, manifiestan que a veces.

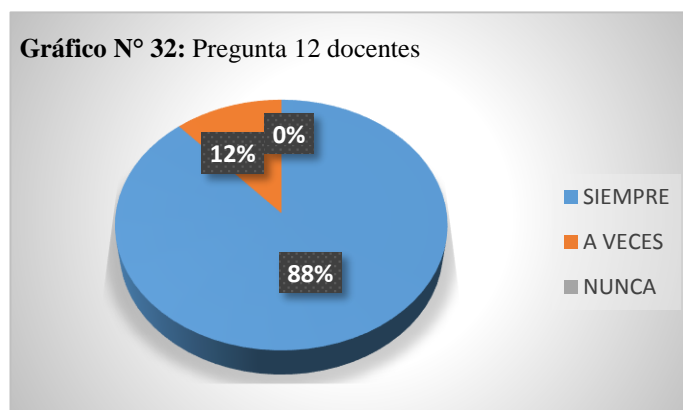
Por lo tanto, casi la totalidad de profesores encuestados conocen la dimensión de la Gestión del Aprendizaje que corresponde a los Estándares Específicos del Desempeño Docente, donde se manifiesta que el docente debe utilizar varias estrategias que ofrezcan a los estudiantes caminos de aprendizaje colaborativo e individual. Es así que para alcanzar una calidad educativa real, todo docente debe implementar procesos de enseñanza-aprendizaje que promuevan la participación total de los involucrados.

12.- ¿Sus planificaciones de clase van de acuerdo a la malla curricular vigente para su área de conocimiento?

Cuadro N° 33: Pregunta 12 docentes

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	23	88%
A VECES	3	12%
NUNCA	0	0%
TOTAL	26	100%

Gráfico N° 32: Pregunta 12 docentes



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede observar que 23 docentes encuestados que representan el 88% manifiestan que siempre, y 3 docentes restantes que representan el 12%, manifiestan que a veces.

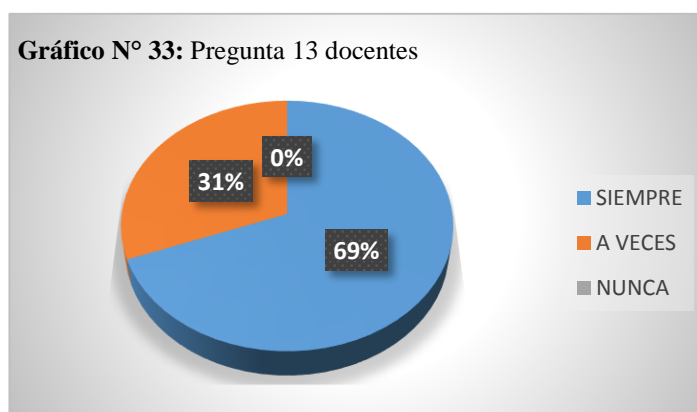
Por lo que se demuestra que casi el total de profesores encuestados están cumpliendo con las funciones de desempeño docente de acuerdo al Marco Legal Educativo. La Constitución Ecuatoriana manifiesta claramente a través de la LOEI en el Capítulo Cuarto, artículo 11, literal d, en las obligaciones de las y los docentes que contempla lo siguiente: Todo docente debe elaborar su planificación académica y presentarla oportunamente a las autoridades de la institución educativa y a sus estudiantes.

13.- ¿Organiza y emplea el espacio, los materiales y los recursos de aula, de acuerdo con la planificación y desempeños esperados?

Cuadro N° 34: Pregunta 13 docentes

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	18	69%
A VECES	8	31%
NUNCA	0	0%
TOTAL	26	100%

Gráfico N° 33: Pregunta 13 docentes



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede observar que 18 docentes encuestados que representan el 69% manifiestan que siempre, y 8 docentes restantes que representan el 31%, manifiestan que a veces.

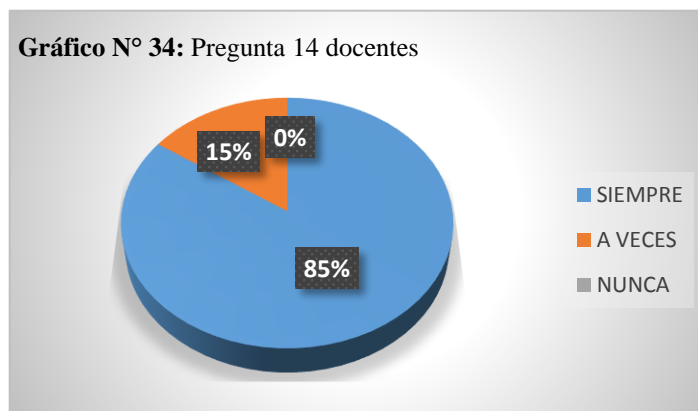
Por lo que se demuestra que las tres cuartas partes de docentes encuestados de las instituciones educativas en estudio, están cumpliendo en buena medida con los Estándares de Desempeño Profesional Docente. Dichos Estándares deben cumplirse de manera imperiosa ya que allí se manifiesta claramente que el docente debe implementar procesos de enseñanza aprendizaje en un clima que promueva la participación y el debate, para así alcanzar la gestión del aprendizaje en los estudiantes.

14.- ¿Fomenta en sus estudiantes la capacidad de organizar acciones de manera colectiva, respetando la diversidad, las individualidades y las necesidades educativas especiales?

Cuadro N° 35: Pregunta 14 docentes

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	22	85%
A VECES	4	15%
NUNCA	0	0%
TOTAL	26	100%

Gráfico N° 34: Pregunta 14 docentes



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede observar que 22 docentes encuestados que representan el 85% manifiestan que siempre, y 4 docentes restantes que representan el 15%, manifiestan que a veces.

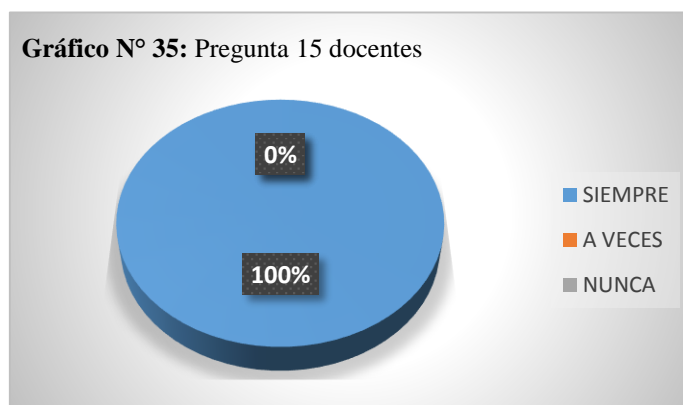
Por lo tanto se demuestra que casi el total de los docentes encuestados cumplen con los Estándares de Desempeño Profesional Docente, aquí el profesor toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren sus derechos; promueve valores y garantiza el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del Buen Vivir.

15.- ¿Fortalece en sus estudiantes el diálogo, el compañerismo y la crítica constructiva como valores morales dentro y fuera del aula?

Cuadro N° 36: Pregunta 15 docentes

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	26	100%
A VECES	0	0%
NUNCA	0	0%
TOTAL	26	100%

Gráfico N° 35: Pregunta 15 docentes



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

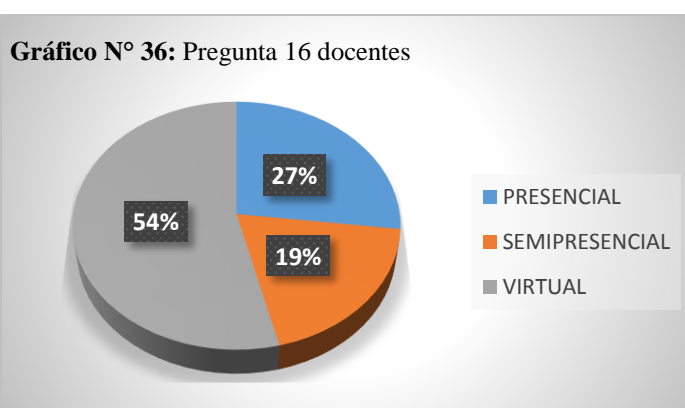
De acuerdo al gráfico se puede observar que los 26 docentes encuestados que representan el 100% manifiestan que siempre fortalecen en sus estudiantes el diálogo, el compañerismo y la crítica constructiva como valores morales dentro y fuera del aula

Por lo que se demuestra que la totalidad de docentes cumplen con sus obligaciones tal y como lo promulga nuestra constitución a través de la LOEI en el Capítulo Cuarto, artículo 11, literal I: Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa.

16.- ¿Cuál sería para usted la modalidad de capacitación más significativa para mejorar su desempeño docente?

Cuadro N° 37: Pregunta 16 docentes

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
PRESENCIAL	7	27%
SEMIPRESENCIAL	5	19%
VIRTUAL	14	54%
TOTAL	26	100%



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede observar que 14 docentes encuestados que representan el 54% manifiestan la modalidad virtual, en cambio 7 docentes que representan el 27%, manifiestan la modalidad presencial, y 5 docentes que representan el 19% manifiestan la modalidad semipresencial.

Por lo tanto, más de la mitad de profesores manifiestan que la mejor opción para capacitarse sería a través de la modalidad virtual, ya que de esa manera ellos puedan mantenerse actualizados respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber. Y como se promulga en la LOEI en el Capítulo Cuarto, artículo 10, literal a, de los derechos de los docentes: 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.

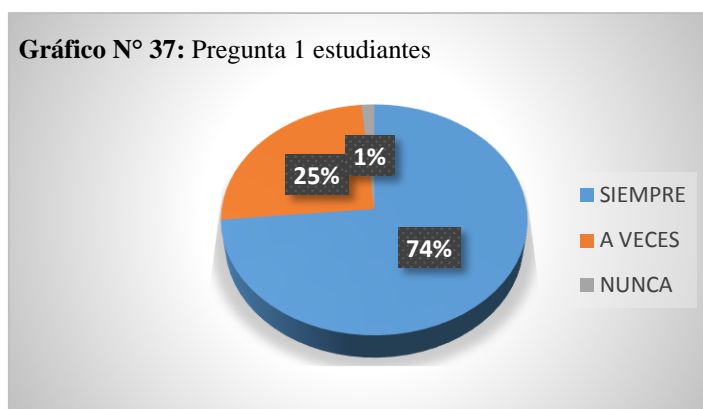
Encuesta aplicada a los estudiantes de las instituciones fiscales

1.- ¿Considera usted importantes los procesos de formación permanente que brinda el Ministerio de Educación para sus profesores?

Cuadro N° 38: Pregunta 1 estudiantes

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	150	74%
A VECES	51	25%
NUNCA	3	1%
TOTAL	204	100%

Gráfico N° 37: Pregunta 1 estudiantes



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

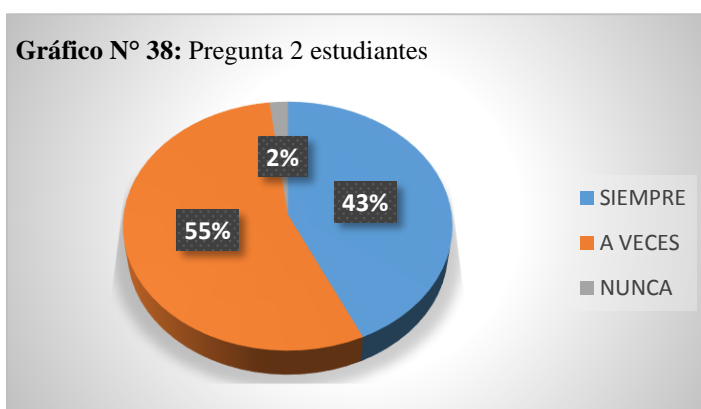
De acuerdo al gráfico se puede observar que 150 estudiantes encuestados que representan el 74% manifiestan que siempre, mientras tanto 51 estudiantes que representan el 25%, manifiestan que a veces y 3 estudiantes que representan el 1% manifiestan que nunca.

Por lo que se demuestra que la mayor parte de estudiantes consideran importantes estos procesos de formación para que sus profesores alcancen un adecuado estándar de desempeño profesional docente y contribuyan al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

2.- ¿Sus profesores han mejorado el desempeño docente al dictar sus clases?

Cuadro N° 39: Pregunta 2 estudiantes

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	88	43%
A VECES	112	55%
NUNCA	4	2%
TOTAL	204	100%



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede observar que 112 estudiantes encuestados que representan el 55% manifiestan que a veces, mientras tanto 88 estudiantes que representan el 43%, manifiestan que siempre y 4 estudiantes que representan el 2% manifiestan que nunca.

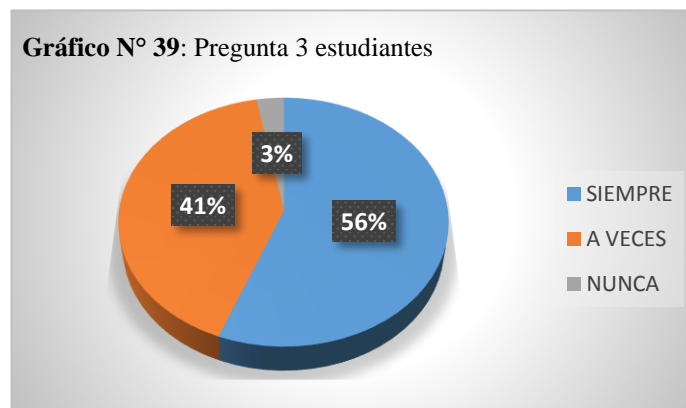
Por lo que se demuestra que más de la mitad de estudiantes consideran que a sus profesores les hace falta innovar sus acciones educativas con el fin de orientar a la mejora de la labor profesional docente dentro del sistema educativo ecuatoriano. El propósito de los Estándares de Desempeño Profesional Docente es fomentar en el aula una enseñanza que permita que todos los estudiantes ecuatorianos alcancen los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el Currículo Nacional para la Educación General Básica y para el Bachillerato.

3.- ¿Sus profesores le informan adecuadamente sobre el tema a tratarse antes de iniciar la clase?

Cuadro N° 40: Pregunta 3 estudiantes

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	114	56%
A VECES	84	41%
NUNCA	6	3%
TOTAL	204	100%

Gráfico N° 39: Pregunta 3 estudiantes



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede observar que 114 estudiantes encuestados que representan el 56% manifiestan que siempre, mientras tanto 84 estudiantes que representan el 41%, manifiestan que a veces y 6 estudiantes que representan el 3% manifiestan que nunca.

Por lo tanto y de acuerdo a los resultados, más de la mitad de los estudiantes consideran que dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, es importante que los profesores les comuniquen acerca del tema a tratarse y los objetivos de aprendizaje al inicio de la clase y cuáles son los resultados esperados de su desempeño en el aula.

4.- ¿Sus profesores asisten puntualmente a dictar las clases?

Cuadro N° 41: Pregunta 4 estudiantes

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	69	34%
A VECES	131	64%
NUNCA	4	2%
TOTAL	204	100%



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

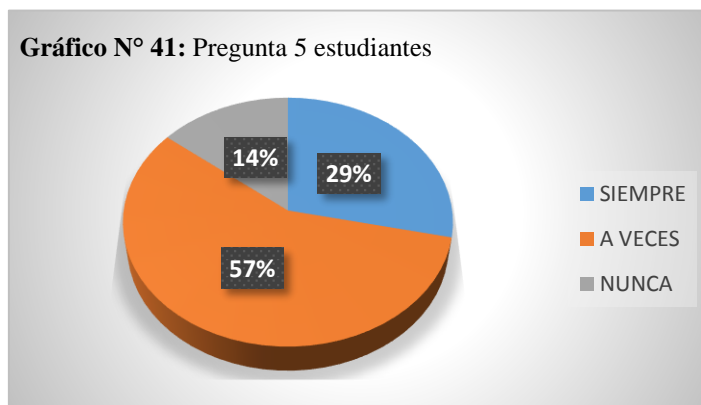
De acuerdo al gráfico se puede observar que 131 estudiantes encuestados que representan el 64% manifiestan que a veces, mientras tanto 69 estudiantes que representan el 34% manifiestan que siempre, y 4 estudiantes que representan el 2% manifiestan que nunca.

En todas las instituciones educativas se deben cumplir con jornadas de trabajo tanto específicas como complementarias con una duración de ocho horas diarias en las cuales los docentes tienen que acreditar puntualidad, asistencia total y sobre todo un accionar de labor profesional responsable, en cumplimiento de lo que determina la LOEI dentro de las obligaciones de los docentes en el artículo 11, literal c, cuyo texto manifiesta: Laborar durante la jornada completa de acuerdo con la Constitución de la República, la Ley y sus Reglamentos.

5.- ¿Considera que las clases de sus maestros son dinámicas y motivadoras?

Cuadro N° 42: Pregunta 5 estudiantes

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	58	29%
A VECES	117	57%
NUNCA	29	14%
TOTAL	204	100%



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

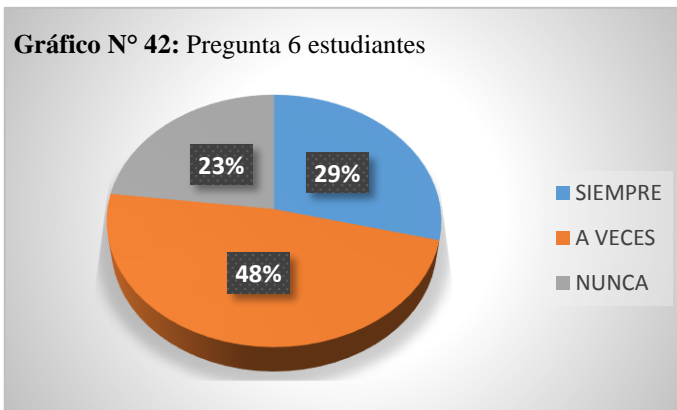
De acuerdo al gráfico se puede observar que 117 estudiantes encuestados que representan el 57% manifiestan que a veces, mientras tanto 58 estudiantes que representan el 29% manifiestan que siempre, y 29 estudiantes que representan el 14% manifiestan que nunca.

Por consiguiente más de la mitad de los estudiantes expresan que sus profesores deben implementar varios factores para conseguir la atención e interés de ellos, los cuales serían la dinámica y la motivación, los docentes deben insertarlos en sus clases con el fin de generar la comprensión, el interés por los aprendizajes, y crear un ambiente positivo donde se promueva el diálogo, la reflexión, el análisis y el interaprendizaje entre profesor-estudiante, llegando a alcanzar su formación cognitiva y afectiva.

6.- ¿Considera que sus profesores emplean las herramientas tecnológicas como medio complementario para su adecuado aprendizaje?

Cuadro N° 43: Pregunta 6 estudiantes

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	59	29%
A VECES	98	48%
NUNCA	47	23%
TOTAL	204	100%



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede observar que 98 estudiantes encuestados que representan el 48% manifiestan que a veces, mientras tanto 59 estudiantes que representan el 29% manifiestan que siempre, y 47 estudiantes que representan el 23% manifiestan que nunca.

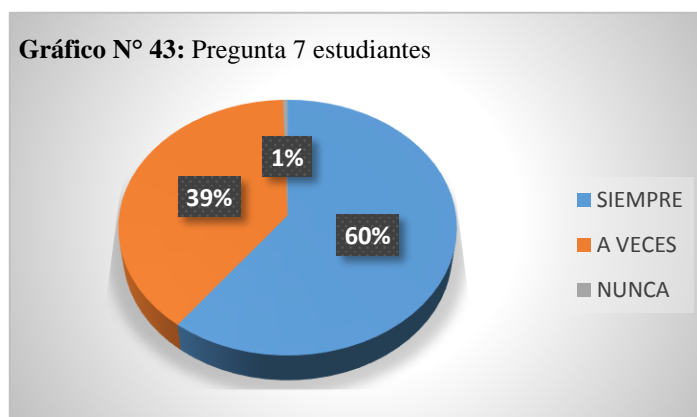
Por lo tanto la mitad de estudiantes encuestados expresan claramente que los docentes de sus instituciones no están utilizando continuamente la tecnología actual como alternativa de enseñanza para potenciar el aprendizaje de ellos, y más aún no lo utilizan para su propio beneficio personal ya que a través de estas herramientas importantes, los docentes lleguen a mejorar sus procesos de autoformación y desarrollo profesional.

7.- ¿Sus profesores cumplen con varias funciones profesionales y personales designadas por la institución?

Cuadro N° 44: Pregunta 7 estudiantes

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	123	60%
A VECES	80	39%
NUNCA	1	1%
TOTAL	204	100%

Gráfico N° 43: Pregunta 7 estudiantes



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede observar que 123 estudiantes encuestados que representan el 60% manifiestan que siempre, mientras tanto 80 estudiantes que representan el 39% manifiestan que a veces, y 1 estudiante que representa el 1% manifiesta que nunca.

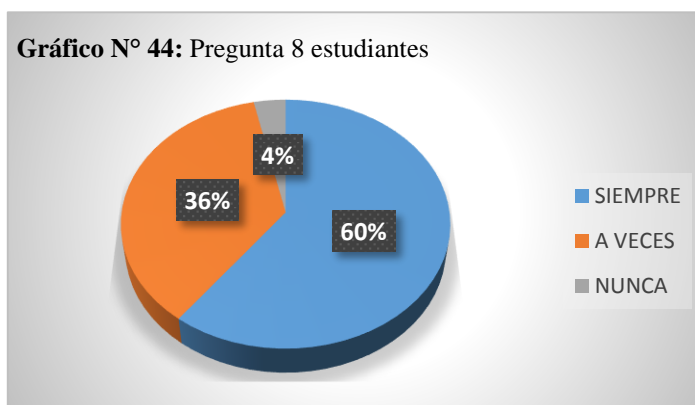
Por lo que se demuestra que el mayor porcentaje de estudiantes consideran que sus docentes cumplen varias funciones. La práctica profesional del docente debe ser social e institucional, debe interactuar con sus pares docentes y directivos y relacionarse con ellos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos institucionales. Esta situación se debe advertir en la vida institucional para posibilitar el trabajo colectivo y la reflexión sistemática sobre las características y alcances de sus prácticas de enseñanza.

8.- ¿Considera usted que sus profesores están actualizados sobre los temas curriculares que usted debe aprender y cómo se aplican dentro del aula?

Cuadro N° 45: Pregunta 8 estudiantes

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	123	60%
A VECES	74	36%
NUNCA	7	4%
TOTAL	204	100%

Gráfico N° 44: Pregunta 8 estudiantes



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede observar que 123 estudiantes encuestados que representan el 60% manifiestan que siempre, mientras tanto 74 estudiantes que representan el 36% manifiestan que a veces, y 7 estudiantes que representan el 4% manifiestan que nunca.

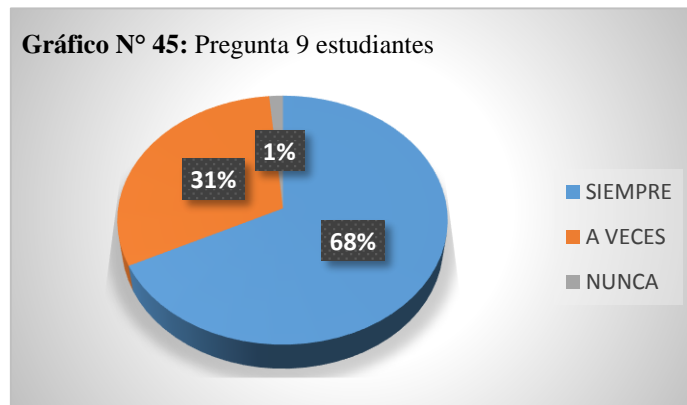
Por lo tanto, la mayoría de estudiantes manifiestan que sus docentes están actualizados sobre los temas curriculares que deben aprender según el año de educación que cursan, ya que de acuerdo a los Estándares de Desempeño Docente, el profesor debe conocer, comprender y tener dominio del área del saber que enseña, las teorías e investigaciones educativas y su didáctica.

9.- ¿Considera que sus profesores planifican sus clases con tiempo y responsabilidad?

Cuadro N° 46: Pregunta 9 estudiantes

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	138	68%
A VECES	63	31%
NUNCA	3	1%
TOTAL	204	100%

Gráfico N° 45: Pregunta 9 estudiantes



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede observar que 138 estudiantes encuestados que representan el 68% manifiestan que siempre, mientras tanto 63 estudiantes que representan el 31% manifiestan que a veces, y 3 estudiantes que representan el 1% manifiestan que nunca.

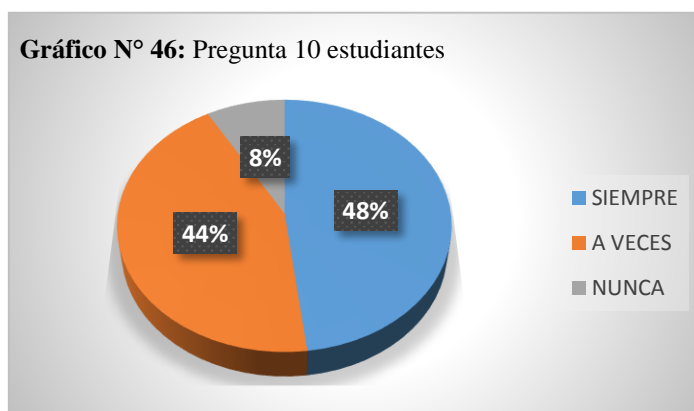
Por lo tanto, más de la mitad de estudiantes manifiestan que sus profesores planifican responsablemente las clases mediante la definición de objetivos acordes al nivel y al grado o curso escolar, al contexto, a los estilos, ritmos y necesidades educativas de los estudiantes, tomando en cuenta el currículo prescrito y los estándares de aprendizaje establecidos en la normativa legal educativa.

10.- ¿Considera usted que sus profesores toman en cuenta sus aportes personales y sugerencias para mejorar el interaprendizaje?

Cuadro N° 47: Pregunta 10 estudiantes

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	98	48%
A VECES	89	44%
NUNCA	17	8%
TOTAL	204	100%

Gráfico N° 46: Pregunta 10 estudiantes



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede observar que 98 estudiantes encuestados que representan el 48% manifiestan que siempre, mientras tanto 89 estudiantes que representan el 44% manifiestan que a veces, y 17 estudiantes que representan el 8% manifiestan que nunca.

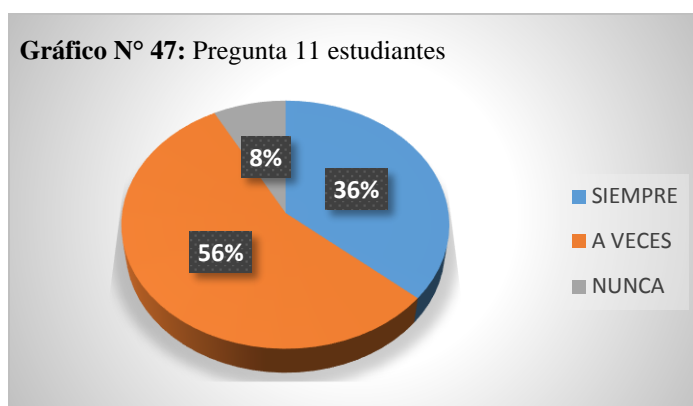
Por lo que se demuestra que la mitad de los estudiantes expresan que ellos en conjunto con sus docentes tienen que intervenir de forma colaborativa, en la construcción de una comunidad de aprendizaje, impulsando la confianza mutua para que todos expresen con total libertad sus puntos de vista, generando un ambiente participativo para el intercambio de experiencias.

11.- ¿Sus profesores organizan y emplean el espacio, los materiales y los recursos de aula, de acuerdo con la planificación establecida?

Cuadro N° 48: Pregunta 11 estudiantes

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	74	36%
A VECES	114	56%
NUNCA	16	8%
TOTAL	204	100%

Gráfico N° 47: Pregunta 11 estudiantes



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede observar que 114 estudiantes encuestados que representan el 56% manifiestan que a veces, mientras tanto 74 estudiantes que representan el 36% manifiestan que siempre, y 16 estudiantes que representan el 8% manifiestan que nunca.

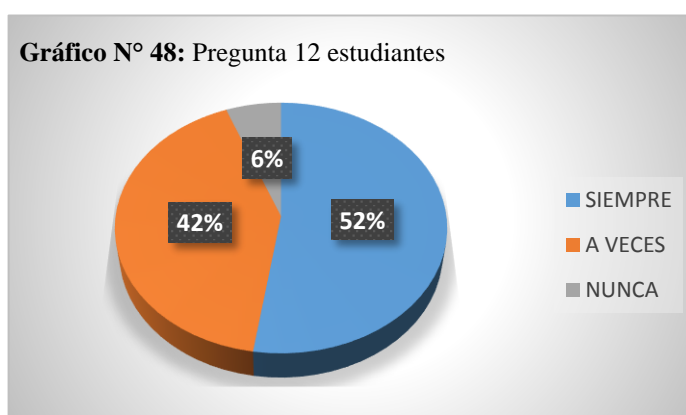
Por lo tanto una mayoría de estudiantes demuestran en sus respuestas que sus docentes no están cumpliendo adecuadamente con los Estándares de Desempeño Docente, donde se manifiesta que el docente debe implementar procesos de enseñanza-aprendizaje organizando el espacio, en un clima que promueva la participación, el debate y la gestión del aprendizaje de los estudiantes en concordancia con la planificación establecida.

12.- ¿Considera usted que sus profesores fomentan en los estudiantes la capacidad de organizar acciones de manera colectiva, respetando la diversidad, las individualidades y las necesidades educativas especiales?

Cuadro N° 49: Pregunta 12 estudiantes

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	107	52%
A VECES	85	42%
NUNCA	12	6%
TOTAL	204	100%

Gráfico N° 48: Pregunta 12 estudiantes



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

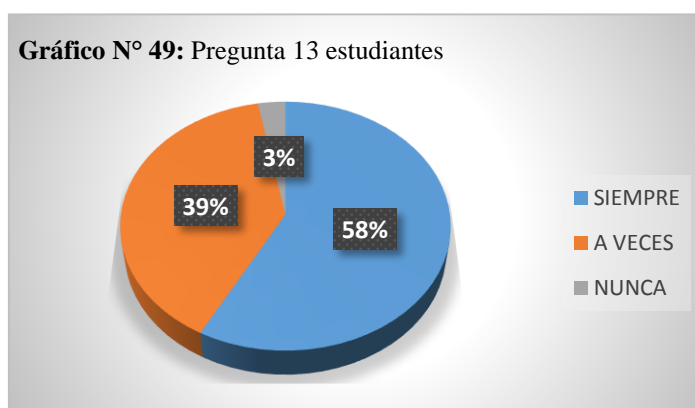
De acuerdo al gráfico se puede observar que 107 estudiantes encuestados que representan el 52% manifiestan que siempre, mientras tanto 85 estudiantes que representan el 42% manifiestan que a veces, y 12 estudiantes que representan el 6% manifiestan que nunca.

Por lo expresado por más de la mitad de los estudiantes, los docentes de sus instituciones están cumpliendo con que lo promulga la LOEI en el Cap. Cuarto, Art. 11, lit. 1: Promover en los espacios educativos una cultura de respeto a la diversidad y de erradicación de concepciones y prácticas de las distintas manifestaciones de discriminación así como de violencia contra cualquiera de los actores de la comunidad educativa.

13.- ¿Cree usted que sus profesores fortalecen en los estudiantes el diálogo, el compañerismo y la crítica constructiva como valores morales dentro y fuera del aula?

Cuadro N° 50: Pregunta 13 estudiantes

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	118	58%
A VECES	80	39%
NUNCA	6	3%
TOTAL	204	100%



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede observar que 118 estudiantes encuestados que representan el 58% manifiestan que siempre, mientras tanto 80 estudiantes que representan el 39% manifiestan que a veces, y 6 estudiantes que representan el 3% manifiestan que nunca.

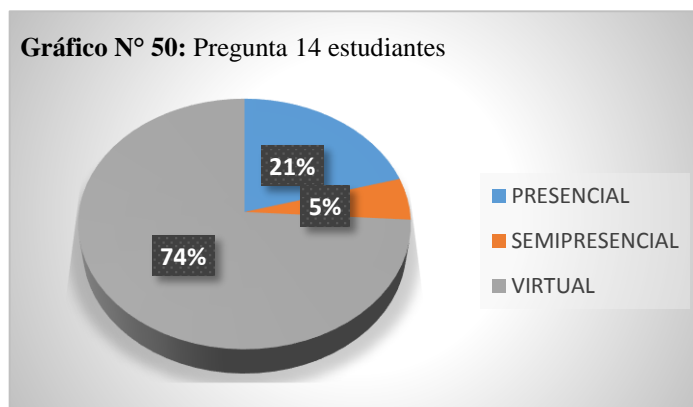
Por lo tanto, más de la mitad de los estudiantes encuestados expresan que los profesores de sus instituciones van promoviendo en su práctica y desempeño docente el diálogo, el compañerismo y la crítica constructiva como valores morales dentro y fuera del aula, garantizando el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del Buen Vivir.

14.- ¿Cuál sería para usted la modalidad de capacitación que recomendaría a sus profesores para que puedan mejorar el desempeño docente?

Cuadro N° 51: Pregunta 14 estudiantes

OPINIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
PRESENCIAL	42	21%
SEMIPRESENCIAL	11	5%
VIRTUAL	151	74%
TOTAL	204	100%

Gráfico N° 50: Pregunta 14 estudiantes



Fuente: Encuesta
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Análisis e interpretación

De acuerdo al gráfico se puede observar que 151 estudiantes encuestados que representan el 74% manifiestan la modalidad virtual, en cambio 42 estudiantes que representan el 21%, manifiestan la modalidad presencial, y 5 estudiantes que representan el 5% manifiestan la modalidad semipresencial.

Por lo tanto, las tres cuartas partes de estudiantes manifiestan que la mejor opción para mantener capacitados y actualizados a sus profesores respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber sería a través de las plataformas virtuales. Y como se promulga en la LOEI en el Capítulo Cuarto, artículo 10, literal a, sobre los derechos de los docentes: 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.

4.1. VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS

4.1.1. Planteamiento de la Hipótesis

- Hipótesis Nula H_0 .- Los Procesos de Formación Permanente del Ministerio de Educación NO inciden en el desempeño docente de los profesores en las instituciones educativas fiscales del circuito 18D02C02_07 distrito 2, zonal 3.

- Hipótesis Alternativa H_1 .- Los Procesos de Formación Permanente del Ministerio de Educación inciden en el desempeño docente de los profesores en las instituciones educativas fiscales del circuito 18D02C02_07 distrito 2, zonal 3.

4.1.2. Descripción de la Población

Para la presente investigación se ha tomado como referencia la totalidad de la población de autoridades de las instituciones en estudio, así como también la totalidad de docentes y estudiantes de los novenos años de educación básica.

POBLACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Estudiantes	204	87.2%
Docentes	26	11.1%
Autoridades	4	1.7%
Total	234	100%

Cuadro 52: Descripción de la población

Fuente: Población de las Instituciones Educativas

Elaborado por: Lic. Luis López C.

4.1.3. Especificación de las regiones de aceptación y rechazo

Para decidir sobre estas regiones primeramente debemos determinar los grados de libertad conociendo que el cuadro está formado por 6 filas y 3 columnas.

$$gl = (f-1) (c-1)$$

$$gl = (6-1) (3-1)$$

$$gl = (5) (2)$$

$$gl = 10$$

De acuerdo a la distribución de T student con 10 grados de libertad y un nivel de significación de 0,90 tenemos en la tabla el valor de $X^2_t = 1,37$; por consiguiente se acepta la hipótesis nula para todo valor de x^2 que se encuentre menores o igual al valor de $X^2_t = 1,37$ y se rechaza la hipótesis nula cuando los valores de x^2 a calcularse sean mayores a $X^2_t = 1,37$.

4.1.4. Recolección de datos y cálculo del estadístico

PREGUNTAS	FRECUENCIAS OBSERVADAS			
	CATEGORÍAS			Subtotal
	Siempre	A veces	Nunca	
3.- ¿Sus profesores le informan adecuadamente sobre el tema a tratarse antes de iniciar la clase? (E)	114	84	6	204
4.- ¿Los procesos de formación permanente del Ministerio de Educación han mejorado sus estructuras cognoscitivas, procedimentales y actitudinales? (D)	17	9	0	26
1.- ¿Considera usted importantes los procesos de formación permanente que brinda el Ministerio de Educación? (A)	4	0	0	4
10.- ¿Considera usted que sus profesores toman en cuenta sus aportes personales y sugerencias para mejorar el interaprendizaje? (E)	98	89	17	204
6.- ¿Considera usted que ha alcanzado un nivel jerárquico de desempeño a través de los procesos de formación? (D)	10	15	1	26
11.- ¿Considera usted que los profesores de su institución utilizan estrategias metodológicas apropiadas en la práctica docente? (A)	3	1	0	4
Subtotal	246	198	24	468

Cuadro 53: Frecuencias Observadas
Elaborado por: Lic. Luis López C.

4.1.5. Calculo del Chi Cuadrado T Student

Siempre	A veces	Nunca
114	84	6
17	9	0
4	0	0
98	89	17
10	15	1
3	1	0

0,16004033

0,02561291

$$X^2c= 2,56129076$$

Cuadro 54: Cálculo del chi cuadrado T student

Elaborado por: Lic. Luis López C.

4.1.6. Decisión Final

Para 10 grados de libertad a un nivel de significación de 0,90 en la distribución del T student, se obtiene en la tabla $X^2t= 1,37$ y como el valor del X^2 calculado es $X^2c= 2,56$ se encuentra fuera de la región de aceptación, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que dice: “Los Procesos de Formación Permanente del Ministerio de Educación inciden en el desempeño docente de los profesores en las instituciones educativas fiscales del circuito 18D02C02_07 distrito 2, zonal 3.”

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Los Procesos de Formación Permanente del Ministerio de Educación se han venido desarrollando de acuerdo a las necesidades educativas en varias áreas de conocimiento, los profesores no se empoderan verdaderamente de los contenidos, perjudicando su capacitación y por ende a su desempeño docente.
- Gran parte de docentes del circuito manifiestan que ejercen el desempeño requerido dentro de su ejercicio profesional, pero hay una controversia ya que los estudiantes responden todo lo contrario, desnudando las debilidades de sus profesores y así evidenciando el real desempeño docente en el que se encuentran actualmente en sus instituciones educativas.
- Existe aún profesores que aún no han alcanzado el nivel jerárquico de desempeño esperado, ya que no han sido capacitados en temas y contenidos que se encuentran vigentes en los Estándares de Desempeño Docente, como son: el uso de pedagogía variada, actualización permanente, empleo de estrategias metodológicas activas, entre otras, generando como resultado procesos de enseñanza-aprendizaje monótonos, repetitivos y sin interés para los estudiantes.

- La mayoría de estudiantes también consideran que los profesores de sus instituciones aún tienen falencias en otros parámetros puntuales del desempeño docente, como son: la impuntualidad a cumplir sus obligaciones laborales, escasa utilización de recursos didácticos y tecnológicos, poca investigación científica y nula motivación, lo que va generando prácticas tradicionalistas que afectan a la formación académica de los estudiantes.

- Se hace necesario que se diseñe una propuesta de capacitación virtual para los docentes, la misma que abarque los contenidos de los Estándares de Desempeño Docente, para que así de esta manera todos los profesores fortalezcan el desempeño docente.

5.2. Recomendaciones

- Los profesores deben continuar fortaleciendo sus conocimientos a través de la asistencia a los Procesos de Formación Permanente del Ministerio de Educación, ya que así todos ellos verán consolidados sus desempeños en áreas de conocimientos que dominan, mismos que son ineludibles para el mejoramiento continuo requerido en el sistema escolarizado de nuestro país.

- Generar e incentivar mayor interés por parte del Ministerio de Educación con la oferta de los cursos de formación continua, y que éstos sean en áreas relevantes vinculados al desarrollo del desempeño docente y a la investigación educativa, consolidando las funciones del sistema formador.

- Hay que concientizar y promover en los profesores a alcanzar niveles jerárquicos de desempeño docente, en donde sus debilidades se transformen en fortalezas en relación a sus saberes y concepciones del área que enseña, a través de prácticas pedagógicas activas dentro del aula, desarrollo de clases dinámicas e interesantes, y aprendizajes significativos en los estudiantes.

- Erradicar definitivamente las prácticas educativas tradicionalistas que mantienen aún varios docentes, en base a nuevas estrategias didácticas y la incorporación de nuevas prácticas de aula (innovaciones pedagógicas) aprendidas en los cursos de formación permanente.

- Elaborar un modelo de capacitación virtual con la finalidad de incentivar a los profesores a la actualización, interpretación y aplicación de los Estándares de Desempeño Docente y en consecuencia fortalecer su desempeño y labor docente, educativa e integral.

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

6.1. Datos Informativos

Título:

“Modelo de capacitación virtual para contribuir al fortalecimiento del desempeño docente de los profesores en las instituciones educativas fiscales del circuito 18D02C02_07 distrito 2, zonal 3.”

Instituciones ejecutoras: Instituciones educativas fiscales del circuito 18D02C02_07 distrito 2, zonal 3.

Responsable de la ejecución: Lic. Luis Gonzalo López Cando.

Localización Geográfica: Provincia de Tungurahua, cantón Ambato, circuito 18D02C02_07 distrito 2, zonal 3.

Beneficiarios: Docentes y estudiantes de las instituciones educativas fiscales del circuito 18D02C02_07 distrito 2, zonal 3.

Duración del Proyecto: Seis meses

Fecha estimada de inicio: septiembre del 2015

Fecha estimada de finalización: marzo del 2016

Naturaleza o Tipo de Proyecto: Capacitación Docente

6.2. Antecedentes

De acuerdo al Ministerio de Educación, los Procesos de Formación Permanente se han venido desarrollando a nivel nacional conforme a las necesidades educativas en varias áreas de conocimiento, pero la realidad nos demuestra que los profesores no se empoderan verdaderamente de los contenidos o no quieren aplicar los nuevos aprendizajes en su labor educacional, perjudicando notoriamente su desempeño docente.

Los docentes del circuito educativo, manifiestan que van ejerciendo el desempeño requerido dentro de su ejercicio profesional, pero a través de los resultados obtenidos de los estudiantes, consideran que sus profesores aún tienen muchas debilidades en su desempeño docente, generando versiones diferentes entre las dos partes involucradas en la educación.

Existen profesores que no han alcanzado un nivel de desempeño esperado, ya que no han sido capacitados en base a los Estándares de Desempeño Docente, lo que ha venido a evidenciar que sigan demostrando los mismos desempeños tradicionalistas, monótonos y repetitivos que han ocasionado que los estudiantes no tengan interés en mejorar sus aprendizajes.

Además los estudiantes consideran que los profesores de sus instituciones continúan con evidentes falencias puntuales de los indicadores que se manifiestan en los Estándares de Desempeño Docente, como son: la impuntualidad, escaso dominio tecnológico, insuficiente investigación científica, estrategias de aprendizaje desactualizadas, planificaciones desorganizadas y nula motivación.

Hay una imperiosa necesidad de diseñar e implementar dentro de las instituciones educativas fiscales del circuito 18D02C02_07 un modelo de capacitación virtual para todos los profesores con las dimensiones, contenidos e indicadores de los Estándares de Desempeño Docente, los mismos que contribuirán a fortalecer el desempeño docente.

6.3. Justificación

La presente propuesta es de suma importancia, ya que a través de la capacitación virtual, los profesores vayan adquiriendo los dominios, las competencias y el empoderamiento de los estándares que caracterizan una buena práctica docente y que son exigibles a todo docente de Educación Básica General y Bachillerato del país. Esta capacitación virtual será una herramienta estratégica fundamental en el desarrollo integral de los docentes dentro de sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes.

La utilidad de nuestra propuesta será en que a través de la capacitación virtual, los docentes podrán mejorar las habilidades que ya poseen, más el desarrollo de habilidades nuevas, retroalimentando y ampliando el conocimiento, propiciando una mayor interacción social. Además podrán ampliar sus habilidades de planeación y diseño de nuevas estrategias activas para el mejoramiento de su propio desempeño como para el desempeño y rendimiento académico de los estudiantes.

La implementación de la propuesta es necesaria, porque fortalecerá el desempeño docente de los profesores, contribuyendo al cumplimiento de estándares generales y específicos planteados dentro de los Estándares de Desempeño Docente, y aportando al fortalecimiento académico de los y las estudiantes y favoreciendo a que los docentes puedan llegar al mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Los beneficiarios de la presente propuesta serán principalmente los profesores, cuyos desempeños se verán ampliamente favorecidos en sus prácticas docentes, también serán beneficiados las autoridades de las instituciones educativas, los estudiantes y en forma general el contexto educativo y social.

6.4. Objetivos

6.4.1. Objetivo General

- Diseñar un modelo de capacitación virtual que contribuya al fortalecimiento del desempeño docente de los profesores en las instituciones educativas fiscales del circuito 18D02C02_07 distrito 2, zonal 3.

6.4.2. Objetivos Específicos

- Socializar el modelo de capacitación virtual a partir de las necesidades prioritarias de los profesores para fortalecer y potenciar el desempeño docente.

- Implementar el modelo de capacitación virtual con la presencia de todos los profesores involucrados con el fin de alcanzar el nivel jerárquico de desempeño deseado.

- Aplicar el modelo de capacitación virtual, para orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua.

- Evaluar el nivel de desempeño alcanzado por los docentes en la capacitación virtual a través de un seguimiento permanente y eficaz.

6.5. Análisis de Factibilidad

Para la ejecución de la propuesta sobre el modelo de capacitación virtual que contribuirá al fortalecimiento del desempeño profesional docente, se tomará en cuenta la aprobación de las autoridades (rectores) de las instituciones educativas fiscales, y la aceptación de los profesores involucrados en mejorar su desempeño.

6.5.1. Factibilidad Política

Esta propuesta tiene relación con el servicio que brinda la capacitación virtual a los educadores de las instituciones educativas fiscales, el desempeño docente constituye un nivel jerárquico de profesionalismo y lo que se busca es solucionar

de manera progresiva y continua esta problemática, logrando cambios personales e institucionales. En educación, las políticas a seguir se deberán respetar de manera imperiosa sobre todo cuando hay de por medio acuerdos ministeriales e institucionales entre entidades del sistema educativo.

6.5.2. Factibilidad Organizacional

La propuesta enunciada será posible de ejecutarla gracias a la organización y respaldo incondicional de las autoridades, docentes y estudiantes de las instituciones educativas fiscales del circuito 18D02C02_07, ya que están conscientes de que los educadores requieren fortalecer el desempeño profesional docente en parámetros puntuales y claros para que así se contribuya a través de su formación al desarrollo integral de los y las estudiantes de las instituciones educativas en mención.

6.5.3. Factibilidad Socio-Cultural

La presente propuesta va enmarcada en la concientización de las autoridades, docentes y de las personas encargadas, en este caso los técnicos y el investigador para hacer que estas herramientas tecnológicas implementadas en las instituciones educativas sean un verdadero marco referencial de actualización y mejoramiento pedagógico permanente, donde se encuentre información oportuna, concreta y verás en beneficio de los nuevos conocimientos y desempeños educativos.

6.5.4. Factibilidad Técnica-Operativa

Para la implementación de la propuesta se cuenta con el apoyo total de las autoridades de las instituciones educativas fiscales y la colaboración decidida de los profesores y estudiantes quienes serán los beneficiarios directos y la ejecución estará a cargo del investigador.

6.5.5. Factibilidad Económica

Los rubros económicos son los factores claves y a la vez los más difíciles de cubrir, pero con la predisposición tanto de las autoridades, docentes y el investigador se podrá acceder e implementar dicha propuesta, acordando y solventando de manera equitativa estos rubros, ya que para la planificación, promoción y aplicación de la propuesta se necesita de varios suministros de oficina, así como también materiales didácticos, mismos que serán de gran utilidad dentro de la ejecución en la planificación de la propuesta.

6.5.6. Factibilidad Tecnológica

Los recursos tecnológicos con los que cuentan las instituciones educativas fiscales del circuito 18D02C02_07, satisfacen los requerimientos mínimos para la adecuada aplicación del modelo de capacitación virtual a los profesores, conllevando a un desarrollo profesional eficaz y a potencializar el desempeño docente actual, de esta manera se alcanzará el objetivo primordial de obtener una educación de calidad para los estudiantes. Los recursos tecnológicos disponibles en las instituciones educativas fiscales son las siguientes:

- Aulas virtuales
- Computadoras Pentium 4
- Retroproyector
- Internet de punta
- Equipo de audio y video

6.5.7. Factibilidad Ambiental

En la propuesta de nuestro modelo de capacitación virtual, se considera principalmente el ahorro de papel como vía importante para evitar el reciclaje, favoreciendo significativamente al cuidado y protección del medio ambiente y su entorno, generando medidas de precaución hacia la naturaleza y la salud, evitando que se incurran en costos adicionales en una fase posterior.

6.5.8. Factibilidad Legal

El 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.

6.5.9. Equidad de Género

El modelo de capacitación virtual que tiene como objetivo principal el fortalecer el desempeño docente, será aplicado a los profesores y profesoras que laboran en las instituciones educativas fiscales del circuito 18D02C02_07, en las mismas condiciones de igualdad, implementando y garantizando la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades, aptitudes indispensables para la mejora continua del nivel jerárquico de profesionalismo docente.

6.6. Fundamentación Teórica-Científica

Modelo

El primer término que es preciso definir en la presente propuesta es Modelo.

Según Bermón (2013) concibió un modelo como una representación de un objeto, sistema o idea, de forma diferente al de la entidad misma, cuyo propósito es ayudar a explicar, entender o mejorar un sistema. (Henríquez & Veracoechea, pág. 72)

Para el Diccionario español en línea (s/f) un modelo es un esquema teórico que representa una realidad compleja o un proceso complicado, que al ser esquematizado ayuda a comprender el funcionamiento del sistema. Para efectos de este estudio, un modelo es el diagrama o la representación gráfica para explicar el proceso de capacitación docente para entornos virtuales de aprendizaje.

En el ámbito educativo, los modelos son visiones simplificadas de teorías o enfoques pedagógicos que orientan a los profesores en la elaboración y análisis de los programas de estudios, en la sistematización del proceso de enseñanza-aprendizaje, o bien en la comprensión de alguna parte de un programa de estudios.

Capacitación

Otro término que se precisa definir es capacitación, el cual cobra importancia en un mundo globalizado, dinámico y cambiante, donde el desarrollo profesional continuo es uno de los medios utilizados por los profesionales para mantenerse actualizados, y desempeñarse competentemente en su área laboral.

En este sentido, para Guerra (2012) la capacitación es un proceso educacional a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada donde las personas aprenden conocimientos específicos y relativos al trabajo. Además, desarrollan destrezas y actitudes en tareas específicas que les permitan un mejor desempeño en sus labores habituales. (Henríquez & Veracoechea, pág. 73)

También implica ponerse en contacto con las ideas de otros, conocer o reconocer nuevos aspectos de la práctica profesional con lo cual se adquieren competencias que incrementan sus posibilidades de desarrollar más eficazmente su labor. En el ámbito educativo, el éxito del sistema educativo depende en gran parte de lo que hace el profesor en el aula. De allí lo importante que sea necesario disponer de programas tendientes a mejorar su desempeño, bajo la premisa de que entre mejor capacitado esté el profesor, más eficiente será su labor educativa.

Capacitación Virtual

En un concepto actualizado, la capacitación virtual es un sistema y modalidad educativa que surge de la necesidad propia de la educación y tecnología educativa. El propósito principal de su utilización es fortalecer significativamente la ampliación del conocimiento y la actualización de nueva información relacionada al área del saber del usuario a través del uso de las tecnologías como mediadoras en los procesos de formación integral como son el social, académico, profesional, político, humanístico y científico mediante estrategias virtuales, con propuestas de

formación permanente, uso de metodologías innovadoras adecuadas al contexto que se requiera para contribuir al desarrollo profesional.

Ventajas de la Capacitación Virtual

En la presente propuesta se considera que la capacitación virtual es la mejor alternativa para los docentes ya que permitirá el mejoramiento de habilidades que ya poseen en el marco de su desempeño, más el desarrollo de habilidades nuevas.

Los beneficios de la capacitación virtual son las siguientes:

- Fácil acceso desde la comodidad del hogar, con atención a la familia.
- Flexibilidad de horarios y tiempo de dedicación.
- Rápida navegación entre documentos.
- Retroalimentación y ampliación del conocimiento.
- Intercambio de ideas, propiciando una mayor interacción social.
- Interacción cultural que brinda una ampliación de la visión del mundo.
- Soporte de una variedad de medios y recursos disponibles en todo momento.

Estrategias y Técnicas

Las estrategias y técnicas de la capacitación virtual son las siguientes:

- Mejora el dominio de estrategias y técnicas activas para incluirlos en sus labores pedagógicas intra y extra curriculares.
- Amplia las habilidades de planeación y diseño de nuevas actividades necesarias para el mejoramiento continuo de su propio desempeño y rendimiento, así como el de los estudiantes.
- Aprendizaje cooperativo, aplicando lo aprendido en la realidad.
- Conocer las expectativas y analizar los resultados de sus propias acciones docentes.
- Estimula el pensamiento crítico, sintetiza y analiza la información que va a utilizar como herramientas pedagógicas permitiendo su autoevaluación.

Entornos Virtuales de Aprendizaje (EVA)

El aprendizaje a través de los EVAs es un proceso de formación de redes que tiene como agente principal al propio individuo, a personas u organizaciones que ofrecen diversidad de medios y recursos para que construyan su propio conocimiento, por lo que los docentes deben estar capacitados para ser competentes en su utilización.

Es así que en varios conceptos de autores tenemos:

“Los EVAS son espacios educativos alojados en la web, conformado por un conjunto de herramientas informáticas que posibilitan la interacción didáctica” (Salinas, 2011, p.1). Por su parte, para la Corporación Colombia Digital (2012) los EVAs son espacios electrónicos conocidos como aulas virtuales, concebidas y diseñadas para que las personas suscritas a ellas transformen el quehacer educativo, ya que la acción tecnológica pedagógica facilita la gestión y la distribución de la información, y las interacciones sincrónicas y asincrónicas entre los sujetos, mediando en la relación de estos con el conocimiento, con el mundo, con los hombres y consigo mismo. (Henríquez & Veracoechea, pág. 74)

En este contexto, y de acuerdo al concepto enunciado anteriormente, se entiende por EVAs a los espacios creados con tecnología electrónica en los que tienen lugar los procesos de enseñanza y aprendizaje, así como la convergencia de diversas teorías acerca de la naturaleza y el contexto del aprendizaje.

Plataforma e-Learning

Gráfico 51: Captura de la pantalla principal de la Plataforma e-Learning



Fuente: www.iesformacion.com

El e-learning consiste en la educación y capacitación a través de Internet. Este tipo de enseñanza online permite la interacción del usuario con el material mediante la utilización de diversas herramientas informáticas.

Plataforma de e-learning (en inglés LMS: Learning Management System) a un programa de ordenador que se utiliza para la creación, gestión y distribución de actividades formativas a través de la Web: Son aplicaciones que facilitan la creación de entornos de enseñanza-aprendizaje, integrando materiales didácticos y herramientas de comunicación, colaboración y gestión educativa. (Herramientas de e-Learning, s.f.)

Estos sistemas ofrecen ambientes de aprendizaje ya diseñados e integrados. A ellos acceden los docentes a través de una clave personal. Por ello, se trata de un espacio privado, dotado de las herramientas necesarias para aprender (comunicación, documentación, contenidos, interacción, etc.) Además, las plataformas permiten hacer un mejor seguimiento del progreso de los profesores.

En otro concepto tenemos:

La plataforma de e-learning, campus virtual o Learning Management System (LMS) es un espacio virtual de aprendizaje orientado a facilitar la experiencia de capacitación a distancia, tanto para empresas como para instituciones educativas. (e-ABC, s.f.)

Es el lugar donde los tutores, profesores o coordinadores se conectan a través de Internet, en ellas se produce la interacción entre profesores con el fin de intercambiar información, descargarse contenidos, ver el programa de asignaturas, enviar correos, charlar con los compañeros, debatir en un foro, participar en una tutoría, realización de evaluaciones y una amplia gama de herramientas adicionales.

Beneficios de una Plataforma de e-Learning

- Brinda capacitación flexible y económica
- Combina el poder de Internet con el de las herramientas tecnológicas.
- Anula las distancias geográficas y temporales.
- Permite utilizar la plataforma con mínimos conocimientos.
- Posibilita un aprendizaje constante y nutrido a través de la interacción entre tutores y alumnos
- Ofrece libertad en cuanto al tiempo y ritmo de aprendizaje.

Este nuevo concepto educativo es una revolucionaria modalidad de capacitación que hoy se posiciona como la forma de capacitación predominante en el futuro.

Plataforma Moodle

Gráfico 52: Captura de la pantalla principal de la Plataforma Moodle



Fuente: www.dgcs.unam.mx

Es uno de los softwares más competentes para el desarrollo de la educación virtual. Moodle es una de las aplicaciones informáticas que han florecido para dar consistencia a la educación virtual, con el cual el educador tiene las herramientas necesarias para crear un curso al que podrá acceder cómodamente desde cualquier ordenador.

Moodle es un software diseñado para ayudar a los educadores a crear cursos en línea de alta calidad y entornos de aprendizaje virtuales. Tales sistemas de aprendizaje en línea son algunas veces llamados VLEs (Virtual Learning Environments) o entornos virtuales de aprendizaje. (Entornos Educativos, s.f.)

De acuerdo a este concepto podemos decir que Moodle está hecho en base a la pedagogía social constructivista, donde la comunicación tiene un espacio relevante en el camino de la construcción del conocimiento, siendo el objetivo primordial generar una experiencia de aprendizaje enriquecedora.

Una de las fortalezas de Moodle es que es Software Libre. Esto significa que su creador inicial, al momento de publicarlo en Internet, decidió utilizar la Licencia Pública GNU (GPL) y por lo tanto puede ser utilizado sin pagar licencias. La institución que lo instale está autorizada a copiar, usar y modificar Moodle.

En consecuencia, la plataforma Moodle conforma un sistema permanentemente activo, seguro y en constante evolución.

Moodle promete una serie flexible de actividades para los cursos tales como: foros, diarios, cuestionarios, materiales, consultas, encuestas y tareas. En la página principal del curso es posible presentar los cambios ocurridos desde la última vez que el usuario entró en el curso. (Aprendizaje Virtual del Siglo XXI, s.f.)

Entonces vale decir que Moodle proporciona un conjunto poderoso de herramientas centradas en el participante y ambientes de aprendizaje colaborativo, que le dan poder, tanto a la enseñanza como al aprendizaje.

Otra de las particularidades más interesantes de Moodle, que igualmente aparece en otros gestores de contenido educativo, es la posibilidad de que los educandos participen en la creación de glosarios, y en todas las lecciones se generan automáticamente enlaces a las palabras incluidas en estos.

Beneficios de una Plataforma Moodle

Para Educadores y Capacitadores:

- Sistema escalable en cuanto a la cantidad de participantes
- Creación de cursos virtuales y entornos de aprendizaje virtuales
- Complemento digital para cursos presenciales (blended)
- Posibilidad de diversos métodos de evaluación y calificación
- Accesibilidad y compatibilidad desde cualquier navegador web, independiente del sistema operativo utilizado.

Es así que en conclusión podemos manifestar que la web y las tecnologías del internet son las herramientas trascendentales del aprendizaje virtual, por cuanto se utilizan como soporte para las plataformas virtuales de aprendizaje de cursos en línea, tanto para su desarrollo, como para la entrega y evaluación. El proceso de aprendizaje en línea está orientado al aprendizaje del educando más que al método tradicional de enseñanza en donde la educación se centraba en el educador.

6.7. Modelo Operativo

FASES	METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	TIEMPO	RESPONSABLES	RESULTADOS
Sensibilización	Sensibilizar al 100% de los profesores sobre la necesidad imperiosa de capacitarse y actualizarse en nuevas temáticas específicas de desempeño con el fin de mejorar notablemente la práctica profesional docente y en consecuencia la calidad educativa de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> - Permiso a la autoridad respectiva - Convocar a las autoridades y docentes - Valorar la asistencia de los docentes - Difundir sobre la capacitación virtual - Dialogar sobre la importancia de la capacitación docente - Reflexionar sobre la práctica docente actual - Exposición de criterios 	<ul style="list-style-type: none"> - Computador - Proyector - Reglamento de los Estándares de Calidad Educativa - Reglamento del Marco del buen desempeño Docente. 	Una semana del 14 al 18 de Septiembre del 2015	<ul style="list-style-type: none"> - Autoridades - Docentes - Investigador 	Reflexiona y analiza sobre sus prácticas docentes actuales, con el fin de ir adquiriendo nuevas habilidades y estrategias metodológicas que fortalezcan el desempeño docente y generen mayor competitividad profesional.
Planificación	Planificar el 100% de la estructura del modelo de capacitación virtual, buscando la aceptación de las autoridades y docentes de las instituciones educativas del circuito 18D02C02_07, para alcanzar el fortalecimiento del desempeño docente, en todas las funciones educativas.	<ul style="list-style-type: none"> -Exteriorizar la propuesta -Definir en forma clara el nombre de la propuesta -Determinar las temáticas a tratarse - Consultar y priorizar las fuentes de información -Diseñar y elaborar el esquema de propuesta - Transcribir los contenidos y temáticas a tratarse - Revisar y aprobar los contenidos y temáticas redactadas. - Subir la información a la plataforma virtual 	<ul style="list-style-type: none"> - Materiales de escritorio - Tecnológicos -Económicos - Profesional en plataformas virtuales - Investigador 	Cinco semanas del 21 de Septiembre al 23 de Octubre del 2015	<ul style="list-style-type: none"> - Autoridades - Docentes - Investigador 	Analiza la estructura y contenidos temáticos de la propuesta sobre el modelo de capacitación virtual en beneficio del fortalecimiento del desempeño docente

Socialización	Socializar eficazmente al 90% de las autoridades y docentes de las instituciones educativas sobre la aplicación del modelo de capacitación virtual con el firme propósito de fortalecer el desempeño docente y mejorar la calidad educativa.	<ul style="list-style-type: none"> -Solicitar el permiso respectivo a la autoridad -Informar el cronograma de visita a las instituciones educativas -Informar y socializar a las autoridades educativas y docentes sobre la propuesta -Exponer ante las autoridades y docentes sobre la necesidad de capacitarse virtualmente -Exponer los contenidos y temáticas a tratarse -Definir el calendario de capacitación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Computador - Videos - Amplificador - Proyector - Flash Memory -Económicos 	Dos semanas del 26 de Octubre al 06 de Noviembre del 2015	<ul style="list-style-type: none"> - Autoridades - Docentes - Investigador 	Concientiza la importancia de la aplicación del modelo de capacitación virtual como alternativa fundamental de actualización y capacitación pedagógica.
Ejecución	Capacitar al 90% de los docentes de las instituciones educativas del circuito 18D02C02_07 a través del modelo de capacitación virtual, sobre contenidos y temáticas específicas de desempeño docente, utilizando las herramientas tecnológicas, para la determinación de conclusiones y recomendaciones aplicables al proceso enseñanza aprendizaje.	<ul style="list-style-type: none"> -Indicaciones generales para el uso de la plataforma virtual - Preparar el material de trabajo - Conformar grupos de interaprendizaje -Aplicar el modelo de capacitación virtual - Ofrecer la información pertinente a desarrollarse - Proyectar videos referente a las temáticas tratadas -Acompañamiento y asesoría en el aula - Observar directamente los procesos de aprendizajes 	<ul style="list-style-type: none"> - Computador -Proyector - Flash Memory - Modelo de capacitación virtual. - Reglamento de los Estándares de Calidad Educativa - Reglamento del Marco del buen desempeño Docente. - Profesional en plataformas virtuales 	Del 09 de Noviembre del 2015 al 26 de Febrero del 2016	<ul style="list-style-type: none"> - Docentes - Investigador 	Aplican el modelo de capacitación virtual para fortalecer y alcanzar un nivel jerárquico de desempeño en los profesores.

<p>Evaluación</p>	<p>Evaluar al 90% de los docentes en los logros alcanzados dentro del desempeño profesional, a través de indicadores establecidos para la verificación de resultados en nuevos los aprendizajes, buscando siempre la excelencia profesional y un rol protagónico dentro de la educación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Conocimiento y socialización del proceso de evaluación. -Conformación de los equipos de trabajo -Elaboración del calendario de evaluación -Definir las temáticas a evaluarse -Aplicación del instrumento -Recolección y sistematización de la información -Análisis de los resultados -Elaboración y difusión de la evaluación -Planificación y elaboración de los planes de mejora -Desarrollo y aplicación del plan de mejora -Seguimiento permanente 	<ul style="list-style-type: none"> - Modelo de capacitación virtual - Fichas de seguimiento -Económicos 	<p>- Mes de Marzo del 2016</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Autoridades - Investigador 	<p>Evidencian cambios significativos en el desempeño dentro de sus funciones profesionales, personales e institucionales.</p>
--------------------------	--	--	--	--------------------------------	---	---

Cuadro 55: Modelo Operativo
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Descripción de la Propuesta

La presente propuesta es una aula virtual diseñada en la plataforma Moodle 2.9, se denomina “**Mi Educación Virtual**”, tiene como objetivo principal capacitar y actualizar a los profesores en parámetros puntuales y fundamentales de desempeños y así fortalecer sus prácticas profesionales dentro del aula, alcanzando una calidad educativa acorde a las exigencias del mundo contemporáneo.

Metodología

Para diseñar nuestra aula virtual se empleará la metodología PACIE. Pacie, es una metodología de trabajo en línea, a través del campus virtual que facilita la introducción del elearning en los procesos educativos evitando el fracaso clásico de la preocupación tecnológica y el descuido pedagógico en el uso de los recursos, además de permitir un desarrollo tecno educativo, que de forma paulatina, evitará golpes académicos de gran impacto, que causarían resistencia en cualquiera de las áreas de la comunidad del aprendizaje. PACIE, busca incluir las TIC en la educación, pensando en el docente como motor esencial de los procesos de aprendizaje, facilitando los procesos operativos y administrativos de la vida académica y entregándole mayor tiempo para su crecimiento personal y profesional.

La metodología que permite el uso de las TIC como un soporte a los procesos de aprendizaje y autoaprendizaje, dando realce al esquema pedagógico de la educación real. Toma como elementos esenciales a la motivación y al acompañamiento, a la riqueza de la diferencia, a la calidad y a la calidez versus la cantidad y la frialdad.

Asimismo, PACIE, adiciona a la comunicación y exposición de la información, procesos sociales que apoyan la criticidad y análisis de los datos para construir conocimiento, mediante el compartir educativo. Por lo tanto, con PACIE ya no sólo se: informa, expone y enseña, sino que, se crea, se educa, se guía y se comparte. PACIE son las siglas de las 5 fases que permiten un desarrollo integral

de la educación virtual como soporte de las otras modalidades de educación, y corresponden a las siguientes fases:

P = Presencia

A = Alcance

C= Capacitación

I = Interacción

E = E-learning

A continuación encontrará los pasos para el uso de la plataforma virtual de Capacitación al Desempeño Profesional Docente:

Para ingresar, ingrese al sitio Web: www.mieducaciononline.com

Gráfico 53: Captura de la página principal de Mi Educación Virtual



Fuente: Propia capturada

Iniciar en Moodle

Para poder acceder al sistema debe estar registrado como usuario del mismo. Para probar nuestro registro tendremos que autenticarnos mediante un nombre de usuario y una contraseña de acceso.

Gráfico 54: Autenticación para acceder a Moodle

The screenshot shows the Moodle login interface for 'Educación'. At the top, there is a header with 'Educación' and a language dropdown menu set to 'Español - Internacional (es)'. On the right, it says 'Usted no se ha identificado.'. Below the header, the page title is 'Mi Educación Virtual'. There are two navigation links: 'Página Principal' and 'Entrar al sitio'. The main content area is titled 'Entrar' and contains a login form with the following elements: a text input for 'Nombre de usuario', a text input for 'Contraseña', a checkbox for 'Recordar nombre de usuario', and an 'Entrar' button. Below the form, there is a link for '¿Olvidó su nombre de usuario o contraseña?' and a message: 'Las 'Cookies' deben estar habilitadas en su navegador'. At the bottom, there is a note: 'Algunos cursos permiten el acceso de invitados' and an 'Entrar como invitado' button.

Fuente: Propia capturada

Una vez que se accede al entorno, se encuentra con la página principal del sitio, en la que se observa, entre otras cosas, los cursos en los que se puede participar sea como docente o participante. Esta página es común a todos los usuarios del sistema y en ella se encuentra diferente información de interés general. Por lo general la información más relevante es mostrada en el centro de la pantalla mientras que a la izquierda y a la derecha se muestran los llamados “bloques” de Moodle. Los bloques son utilizados para albergar toda clase de herramientas y funcionalidades.

Idiomas

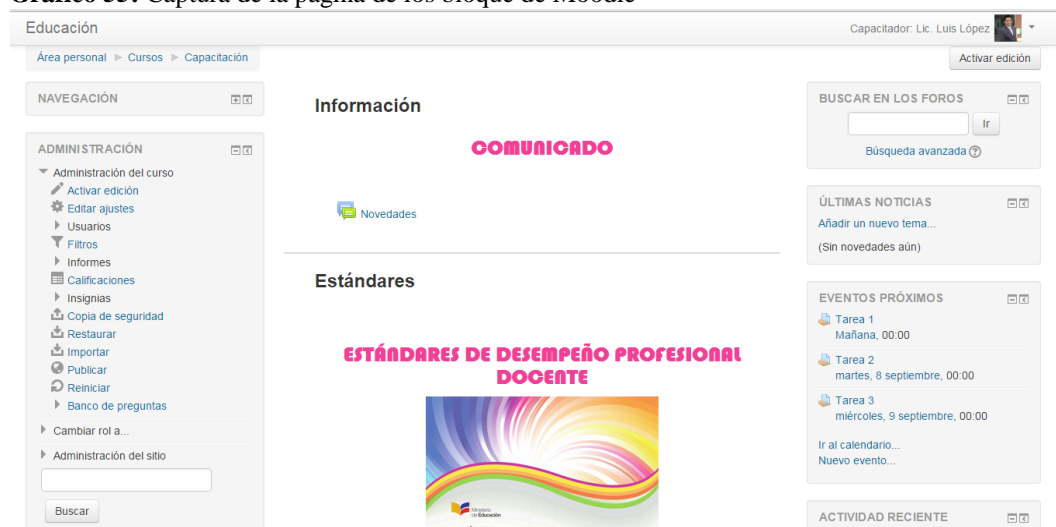
En la parte superior derecha de la pantalla se muestra un menú desplegable con opciones sobre los idiomas soportados. El usuario puede seleccionar el idioma que prefiera para las etiquetas y mensajes propios del entorno.

El usuario puede elegir la configuración de idioma que prefiera para cada curso en el que participe. El Docente también puede imponer a los Estudiantes un lenguaje dado (por ejemplo para un curso de inglés).

Bloques de Moodle

El aspecto del entorno que envuelve un curso en Moodle, puede variar en función de las necesidades de participantes y Docentes. Los bloques de Moodle aparecen a izquierda y derecha de la pantalla, reservando la parte central para mostrar los contenidos. Existen varios tipos de bloques con funcionalidades muy diversas; algunos trabajan de forma independiente, otros colaboran entre sí. A continuación se describen los bloques más relevantes que el usuario puede encontrar en el entorno:

Gráfico 55: Captura de la página de los bloque de Moodle



Fuente: Propia capturada

Bloque Personas

El bloque “Personas” agrupa opciones relacionadas con la información recogida por Moodle sobre los participantes de un curso, bien sean Estudiantes o Docentes. Por ejemplo se puede visualizar la información del resto de Estudiantes, a que grupo pertenece o modificar los datos de nuestra ficha personal.

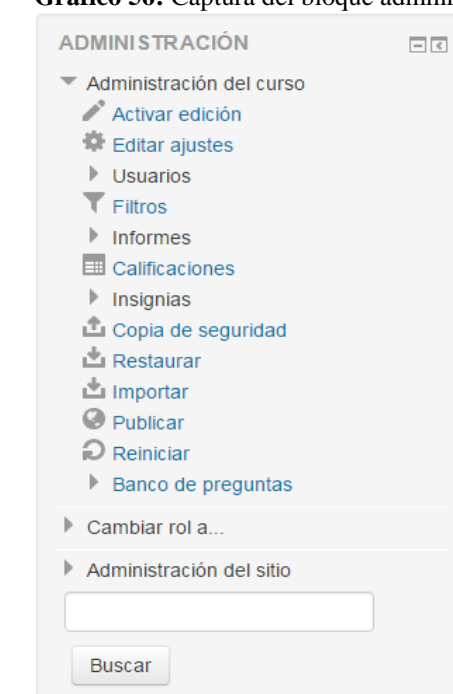
Bloque Actividades

Permite al usuario un acceso rápido a los diferentes tipos de actividades incluidas en un curso.

Bloque Administración

Mediante este bloque el usuario puede acceder a diferentes herramientas administrativas en función de su perfil. Desde estas opciones el participante puede examinar sus calificaciones, cambiar su contraseña o darse de baja de un curso. Nota: el Docente se encargará de decidir que opciones estarán disponibles para sus participantes. Por otra parte, el Docente puede configurar el aspecto de un curso (incorporando bloques por ejemplo), añadir nuevas actividades, dar de alta a nuevos usuarios o hacer copias de seguridad. Cuanto mayor sea el nivel de privilegios, de más opciones se puede disponer.

Gráfico 56: Captura del bloque administración



Fuente: Propia capturada

Bloque Novedades

Muestra un resumen de los últimos anuncios publicados en el “Foro de Novedades” del curso. Este listado de anuncios da la posibilidad de acceder al contenido completo del anuncio o de añadir nuevas entradas. El número de anuncios que aparecerán listados puede configurarse en el formulario de “Configuración del curso”.

Bloque Eventos Próximos

Recuerda la proximidad de un evento, ya sea un evento general, a nivel de curso o programado por el propio usuario. Los eventos se programan en el bloque calendario, donde también se puede configurar el número de eventos que se mostrarán en este bloque o la fecha a partir de la cual un evento puede ser considerado como próximo.

Bloque Actividad Reciente

Muestra los últimos movimientos de un usuario dentro del curso. Entre otras cosas, el Estudiante podrá observar sus últimas participaciones en los foros de la asignatura o las últimas actividades programadas.

Bloque Cursos

Muestra al usuario todos los cursos en los cuales participa ordenados por categorías. Esto le permite desplazarse cómodamente entre sus cursos.

Editar el Perfil de Usuario

Una de las cosas que se debe hacer en el primer acceso al sistema es editar los datos personales. La ficha personal recoge la información a la que el resto de usuarios tendrá acceso. Se accede a los datos personales pulsando sobre nombre de usuario en la parte superior derecha de la pantalla, encima del menú de selección de idiomas. Luego aparece la ventana con los datos de perfil de usuario.

Gráfico 57: Captura del perfil del usuario

The screenshot shows a user profile page for 'Lic. Luis López'. At the top, there is a navigation bar with 'Educación' and 'Español - Internacional (es)'. The user's name and a small profile picture are displayed. Below the name, there are two buttons: 'Reseteo página a por defecto' and 'Dejar de personalizar esta página'. The page is divided into several sections: 'Área personal' with a 'Perfil' link; 'NAVEGACIÓN' with a search icon; 'ADMINISTRACIÓN' with a search box and a 'Buscar' button; 'AGREGAR UN BLOQUE' with a dropdown menu; 'Detalles de usuario' containing 'Editar perfil', 'Dirección de correo' (mayrat2013@hotmail.es), 'Pais' (Ecuador), and 'Ciudad' (Ambato); 'Miscelánea' with links for 'Entradas del blog', 'Notas', 'Mensajes en foros', and 'Foros de discusión'; 'Informes' with links for 'Registros de hoy', 'Todas las entradas', 'Diagrama de informe', 'Informe completo', 'Browser sessions', and 'Calificación'; and 'Actividad de accesos' showing 'Primer acceso al sitio' (jueves, 27 de agosto de 2015, 18:23) and 'Último acceso al sitio' (jueves, 3 de septiembre de 2015, 17:49).

Fuente: Propia capturada

Para visualizar y modificar la información de usuario deberemos seguir los siguientes pasos:

Pulsar la pestaña “Editar Perfil”. Este acto despliega un formulario dónde se debe completar diferente información de usuario, así como algunas preferencias dentro del sistema a la hora de interactuar con el mismo. Los campos del formulario aparecen organizados en dos zonas dependiendo de la obligatoriedad de los mismos, los campos señalados con asteriscos deben ser llenados obligatoriamente para que el sistema lo reconozca como usuario autenticado.

Podemos subir una nueva imagen siguiendo los siguientes pasos:

a) Preparar la imagen que se desea utilizar convirtiéndola a formato gif o jpg. Se debe tener en cuenta que el tamaño de la imagen no exceda el tamaño máximo de archivo que el sistema permita subir. Este tamaño máximo de archivo permitido es configurado por el administrador del sistema.

Gráfico 58: Captura del formulario de edición del perfil del usuario

The screenshot shows a web interface for editing a user profile. The page title is 'Editar perfil'. On the left, there is a sidebar with 'ADMINISTRACIÓN' and 'AGREGAR UN BLOQUE' sections. The main content area is titled 'General' and contains the following fields and options:

- Nombre de usuario***: admin
- Escoger un método de identificación?**: Cuentas manuales
- Cuenta de usuario suspendida?**:
- Nueva contraseña?**: [password field] Desenmascarar
- Forzar cambio de contraseña?**:
- Nombre***: Capacitador
- Apellido(s)***: Lic. Luis López
- Dirección de correo***: mayrat2013@hotmail.es
- Mostrar correo**: Ocultar a todos mi dirección de correo

Fuente: Propia capturada

b) Pulsar el botón “examinar” y seleccionar la imagen a subir desde su archivo personal. El sistema ajustará el tamaño de la imagen deseada.

Gráfico 59: Captura subir imagen de usuario



Fuente: Propia capturada

c) Una vez completado el formulario podremos guardar la información en el sistema pulsando sobre el botón “Actualizar información personal”.

Cursos de Moodle

En la parte izquierda de la página principal del sistema se puede observar un bloque que incluye una lista con los cursos en los que se puede participar con perfil de participantes. Se puede acceder a cualquiera de los cursos seleccionando su nombre en el bloque mencionado

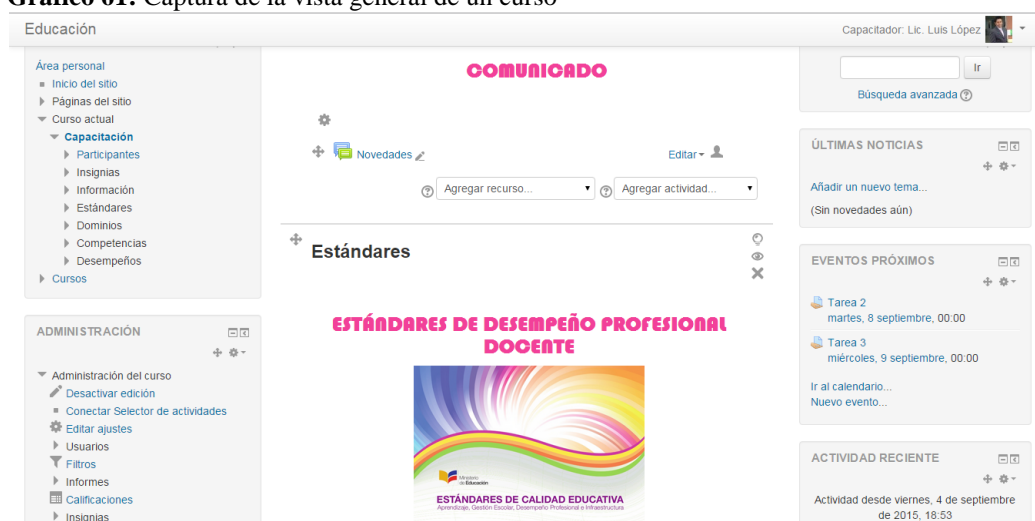
Gráfico 60: Captura de la lista de cursos



Fuente: Propia capturada

Una vez que se pulsa sobre el nombre del curso al que se pretende acceder, el sistema accede a la página principal. Los cursos se muestran en pantalla como tres columnas bien diferenciadas, mientras que a la izquierda y derecha figuran los diferentes bloques, la parte central está destinada a los contenidos del curso, recursos y actividades.

Gráfico 61: Captura de la vista general de un curso



Fuente: Propia capturada

Barra de Navegación

En la esquina superior izquierda de la pantalla el sistema muestra el título del curso en el que se encuentra el usuario. Situada bajo el título aparece la barra de navegación de Moodle. La barra muestra inicialmente el nombre corto que el administrador asignó al sitio, seguida de un nombre corto que identifica el curso.

A medida que el usuario navega por las diferentes herramientas y recursos del sistema, la barra de navegación irá creciendo permitiéndole así tener un control total de dónde se encuentra y de cómo volver a páginas anteriores. Siempre será preferible utilizar la barra de navegación de Moodle en lugar de la barra del navegador Web.

Gráfico 62: Captura de la barra de navegación de Moodle



Fuente: Propia capturada

Configuración del Curso

Todo curso dispone de una serie de parámetros configurables por el Administrador o Docente que marcarán claramente su funcionamiento. Desde estas opciones se puede, entre otras cosas, elegir el formato de curso, su fecha de inicio o poner una clave de acceso. Para acceder al formulario que controla dichos parámetros se debe pulsar “Editar ajustes” en el bloque de Administración del curso. No importa si al principio se comete algún error de configuración, siempre se puede volver atrás y realizar los cambios oportunos.

Gráfico 63: Captura del formulario de configuración del curso

Education

Capacitador: Lic. Luis López

Área personal > Cursos > Docentes > Editar ajustes

NAVEGACIÓN

- Área personal
 - Inicio del sitio
 - Páginas del sitio
- Curso actual
 - Docentes
 - Participantes
 - Insignias
 - Información
 - Estándares
 - Domnios
 - Competencias
 - Desempeños
 - Cursos

ADMINISTRACIÓN

- Administración del curso
 - Desactivar edición
 - Editar ajustes

Editar la configuración del curso

Expandir todo

General

Nombre completo del curso* Desempeño Profesional Docente

Nombre corto del curso* Docentes

Categoría de cursos Miscellaneous

Visible Mostrar

Fecha de inicio del curso 29 agosto 2015

Número ID del curso

Descripción

Resumen del curso

Fuente: Propia capturada

El Modo Edición

Una vez establecidos los parámetros de configuración de un curso comienza el proceso de añadir contenidos al mismo. Lo primero que se debe hacer para iniciar este proceso es activar el “Modo Edición”, el cual permite añadir recursos y actividades a los cursos siempre y cuando el perfil sea de administrador o Docente.

Gráfico 64: Captura del botón para la activación del modo edición

Activar edición

Fuente: Propia capturada

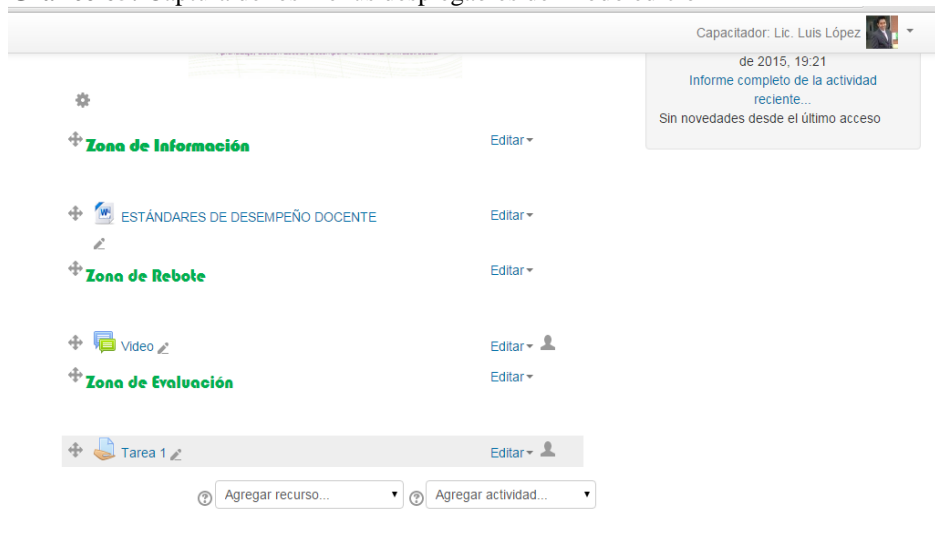
En el margen superior derecho de la pantalla, el administrador o Docente puede encontrar el botón “Activar edición”, pulsando sobre dicho botón aparece un conjunto de nuevas opciones. También es posible pasar al “Modo Edición” pulsando el enlace “Activar edición” del bloque Administración.

Una vez realizados los cambios en el curso podremos salir del Modo Edición pulsando el botón “Desactivar Edición”. Esto permite ver el curso tal y como lo haría cualquier Estudiante inscrito en el mismo. El Modo Edición se caracteriza por mostrar una serie de iconos en pantalla que permitirán al Docente interactuar con los diferentes componentes del curso.

El Docente podrá hacer uso de estos ítems para personalizar la interfaz y los contenidos del curso y adaptar éste a sus necesidades. Los iconos se repiten en muchos de los elementos de los que un curso está compuesto y hacen su manejo fácil e intuitivo.

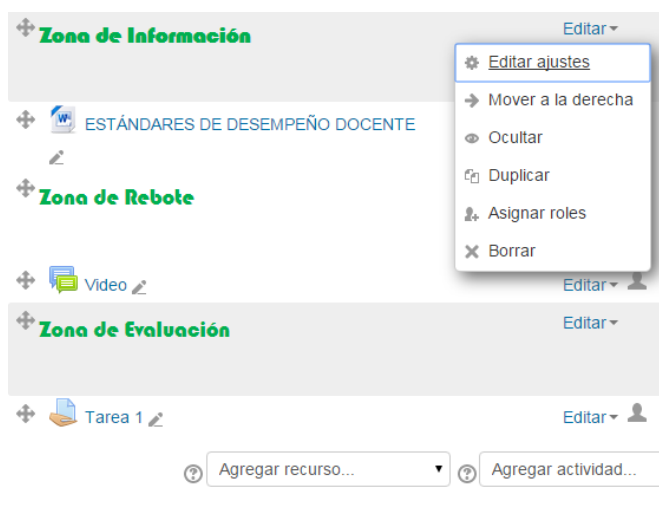
Junto a los iconos ya mencionados el “Modo Edición” muestra dos menús desplegables al pie de cada una de las secciones del curso. El menú de la izquierda con la etiqueta “Agregar recurso” permite al Docente añadir contenido estático como páginas Web y documentos de texto. Por otra parte el menú de la derecha con la etiqueta “Agregar actividad” ofrece herramientas para añadir diferentes actividades como cuestionarios, lecciones, tareas, entre otras.

Gráfico 65: Captura de los menús desplegables del modo edición



Fuente: Propia capturada

Gráfico 66: Captura de los íconos del modo edición



Fuente: Propia capturada

Agregar Recurso

El desplegable “Agregar recurso” facilita herramientas para la incorporación de contenidos. Hay diferentes maneras de añadir contenidos directamente con Moodle, o de enlazar contenidos previamente enviados. Entre los recursos tenemos: archivo, carpeta, etiqueta, libro. Página, paquete de contenido IMS, URL

Gráfico 67: Captura del menú agregar recurso

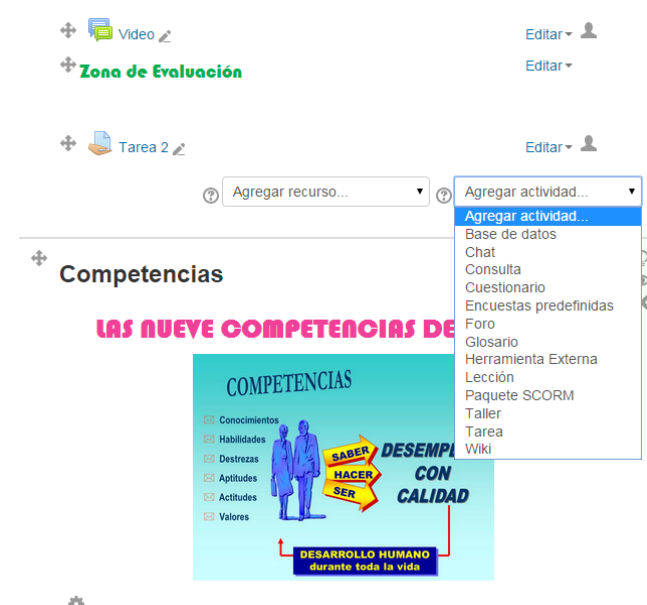


Fuente: Propia capturada

Agregar Actividad

Por otra parte el desplegable “Agregar actividad” permite añadir herramientas interactivas al curso. Entre las actividades tenemos: base de datos, chat, consulta, cuestionario, encuestas predefinidas, foro, glosario, herramienta externa, lección, paquete SCORM, taller, tarea, wiki.

Gráfico 68: Captura del menú agregar actividad



Fuente: Propia capturada

6.8. Administración de la Propuesta

El modelo de capacitación virtual para fortalecer el desempeño docente será posible llevarlo a cabo con la completa participación de las autoridades y docentes de las instituciones educativas fiscales del circuito 18D02C02_07. La administración estará a cargo del investigador, con el apoyo total de las autoridades y docentes de las instituciones educativas mencionadas, generando motivación constante en todos los participantes y cumpliendo parámetros puntuales de compromiso.

6.9. Previsión de la Evaluación

Preguntas	Explicación
¿Quiénes solicitan evaluar?	Autoridades, docentes, investigador
¿Qué evaluar?	El modelo de capacitación virtual
¿Por qué evaluar?	La capacitación y desempeño docente están sujetos a evaluaciones permanentes.
¿Para qué evaluar?	Para fortalecer el desempeño docente y elevar la calidad educativa de los estudiantes.
¿Quién evalúa?	Luis Gonzalo López Cando, en calidad de investigador.
¿Cuándo evaluar	Durante y después de la aplicación de la propuesta
¿Cómo evaluar?	Seguimiento y monitoreo
¿Con qué evaluar?	Indicadores establecidos
¿Con qué fuentes de información?	Fichas de seguimiento

Cuadro 56: Previsión de la evaluación
Elaborado por: Lic. Luis López C.

Bibliografía

- Aprendizaje Virtual del Siglo XXI. (s.f.). *Plataforma de Aprendizaje Moodle*.
Obtenido de <http://aprendizajevirtuaylastic.jimdo.com/plataforma-moodle/>
- Biblioteca Digital CONEVyT. (s.f.). *La docencia como construcción del conocimiento*.
Obtenido de <http://bibliotecadigital.conevyt.org.mx/servicios/hemeroteca/reencuentro/no26/Docencia/docen.htm>
- Bozu, Z. (s.f.). *El Perfil de las Competencias Profesionales del Profesorado de la ESO*.
Obtenido de http://www.oei.es/docentes/articulos/perfil_competencias_profesionales_profesorado_eso_bozu.pdf
- Camacho, R. (2008). *Mucho que ganar, nada que perder. Competencias: Formación integral de individuos*. México DF, México: ST Editorial.
- Catter, T. V. (1998). *Lengua, Cultura y Educación en el Ecuador* (Primera ed.). Quito, Ecuador: Abya-Yala.
- Day, C. (2005). *Formar Docentes: cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado*. Madrid, España: NARCEA, S.A. EDICIONES. Obtenido de <http://books.google.com.ec/books?id=WN2NQA-k7GwC&pg=PA165&dq=formaci%C3%B3n+continua+del+docente&hl=es&sa=X&ei=26sIVIGnC8XJggSI3YLYAw&ved=0CBsQ6wEwAA#v=onepage&q=formaci%C3%B3n%20continua%20del%20docente&f=false>
- e-ABC. (s.f.). *e-Learning sin límites*. Obtenido de <http://www.e-abclearning.com/queesunaplataformadeelearning>
- Educación, M. d. (01 de 06 de 2013). *Acuerdos Ministeriales*. Recuperado el 09 de 01 de 2014, de <http://www.educacion.gob.ec/documentos/ACUERDO-016-13.pdf>
- Entornos Educativos. (s.f.). *Qué es Moodle?* Obtenido de <http://www.entornos.com.ar/moodle>
- Hainaut. (1980). Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1269/disenio-curricular.html>
- Henríquez, G., & Veracochea, B. (s.f.). *Modelo de Capacitación Docente para Entornos Virtuales de Aprendizaje*. Obtenido de http://ried.utpl.edu.ec/sites/default/files/files/pdf/v%2018-1/art3_Modelo.pdf

- Herramientas de e-Learning. (s.f.). *Plataforma de e-Learning*. Obtenido de <https://herramientasdelearning.wordpress.com/2010/02/04/que-es-plataforma-de-e-learning/>
- Imbernon, F. (s.f.). *La Profesión Docente ante los desafíos del presente y futuro*. Obtenido de http://www.ub.edu/obipd/docs/la_profesion_docente_ante_los_desafios_del_presente_y_del_futuro_imbernon_f.pdf
- Maestros, C. A. (2005). *Publicaciones - Universidad Andina Simón Bolívar*. (U. A. Unidos, Ed.) Recuperado el 13 de 01 de 2014, de http://www.uasb.edu.ec/listado_publicaciones.php?sw=ok&cd_tipo_publicacion_grupo=15&tp=SR
- Mañú, J. M. (2011). *Docentes Competentes: por una educación de calidad*. Madrid, España: Narcea, S.A.
- Martínez, M. (2013). *Formación Inicial de maestros para la enseñanza de las ciencias*. Obtenido de http://books.google.com.ec/books?id=v4oBAwAAQBAJ&pg=PA37&dq=conceptos+de+formaci%C3%B3n+inicial+docentes&hl=es&sa=X&ei=SdEIVLzYN8_jsATzLYKQDA&ved=0CCkQ6wEwAw#v=onepage&q=conceptos%20de%20formaci%C3%B3n%20inicial%20docentes&f=false
- Ministerio de Educación. (s.f.). Obtenido de <http://www.mineduccion.gov.co/1621/article-79413.html>
- Ministerio de Educación. (2010). *Actualización y Fortalecimiento Curricular de la Educación General Básica*. Obtenido de <https://dl.dropboxusercontent.com/u/57179340/Reforma%20Curricular/Reforma%20curricular%20de%201er%20a%207mo%20nuevo/1PRIMERA NIOEDB.pdf>
- Ministerio de Educación. (2012). *Estándares de Calidad*.
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco Legal Educativo*. Obtenido de content/uploads/downloads/2013/01/Marco_Legal_Educativo_2012.pdf
- Ministerio de Educación. (s.f.). *Educación Bachillerato General Unificado*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/bachillerato-general-unificado/>
- Ministerio de Educación. (s.f.). *Educación Especial e Inclusiva*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/educacion-especial-e-inclusiva/>
- Ministerio de Educación. (s.f.). *Educación General Básica*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/educacion-general-basica/>
- Ministerio de Educación. (s.f.). *Educación Inicial*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/educacion-inicial/>

- Ministerio de Educación. (s.f.). *Educación Intercultural Bilingüe*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/educacion-intercultural-bilingue/>
- Ministerio de Educación. (s.f.). *Educación para Adultos*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/educacion-para-adultos/>
- Ministerio de Educación. (s.f.). *Oferta Educativa*. Obtenido de <http://educacion.gob.ec/oferta-educativa/>
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente* (Primera ed.). Bogotá, Colombia: Magisterio.
- Orellana, O. (2003). *Enseñanza y Aprendizaje*. Lima: Publica de Lima.
- Rodríguez, E. G. (2005). *Los Métodos de Enseñanza*. México DF.
- Ruiz, M. R. (2012). La formación permanente del profesorado basada en competencias. *Educatio Siglo XXI*, 30(1). Recuperado el 28 de 01 de 2014, de <http://revistas.um.es/educatio/article/view/149251>
- Samuel Bowles, H. G. (1985). *La Instrucción escolar en la América capitalista*. España: Siglo XXI de España Editores. Obtenido de http://books.google.com.ec/books/about/La_Instrucci%C3%B3n_escolar_en_la_Am%C3%A9rica_c.html?id=sCJQKu5CrIcC&redir_esc=y
- Sistemas Educativos Mundiales*. (2009). Obtenido de <http://sistedumundi.blogspot.com/2009/02/el-sistema-escolar-es-un-conjunto-de.html>
- UNESCO. (1918). Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2013/1269/disenno-curricular.html>
- Zarate, D. (2011). *Desempeño Docente*. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3176/1/zarate_rd.pdf



Anexos

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

CONSEJO DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

Encuesta No. 1

FECHA: _____

Investigador: Lic. Luis López C.

Dirigido a las autoridades de las instituciones educativas fiscales del circuito 18D02C02_07 distrito 2, zonal 3.

Objetivo: Obtener información acerca de Los Procesos de Formación Permanente del Ministerio de Educación en el Desempeño Docente de los profesores de las instituciones educativas fiscales del circuito 18D02C02_07 distrito 2, zonal 3.

Instrucciones claras y precisas:

- Estimada autoridad la presente encuesta es parte de una Tesis de Maestría, la cual tiene como propósito la mejora continua de la calidad educativa.
- Antes de empezar a responder lea detenidamente cada pregunta.
- Marque con una X en el casillero de su elección.
- La veracidad de sus respuestas serán fundamentales para la obtención de información confiable

CUESTIONARIO

1.- ¿Considera usted importantes los procesos de formación permanente que brinda el Ministerio de Educación?

Siempre A veces Nunca

2.- ¿Participan los profesores de su institución en los procesos de formación permanente que brinda el Ministerio de Educación?

Siempre A veces Nunca

3.- ¿Los profesores de su institución se actualizan permanentemente en temas que tienen directa relación con su ejercicio profesional y con la realidad de su entorno y la de sus estudiantes?

Siempre A veces Nunca

4.- ¿Los procesos de formación permanente del Ministerio de Educación han mejorado en los profesores de su institución las estructuras cognoscitivas, procedimentales y actitudinales?

Siempre A veces Nunca

5.- ¿Aplican los profesores de su institución experiencias y conocimientos adquiridos en los procesos de formación permanente del Ministerio de Educación, relacionados con su ejercicio profesional?

Siempre A veces Nunca



6.- ¿Considera usted que los profesores de su institución han alcanzado un nivel jerárquico de desempeño a través de los procesos de formación?

Siempre A veces Nunca

7.- ¿Los profesores de su institución emplean las herramientas tecnológicas como medio complementario para su auto aprendizaje?

Siempre A veces Nunca

8.- ¿Los profesores de su institución motivan constantemente a los estudiantes para mejorar las interrelaciones académicas?

Siempre A veces Nunca

9.- ¿Los profesores de su institución cumplen las funciones profesionales, personales y sociales designadas por la institución como parte de su desempeño docente?

Siempre A veces Nunca

10.- ¿Los profesores de su institución comprenden los componentes de la estructura curricular y cómo se aplican dentro del aula?

Siempre A veces Nunca

11.- ¿Considera usted que los profesores de su institución utilizan estrategias metodológicas apropiadas en la práctica docente?

Siempre A veces Nunca

12.- ¿Considera que las planificaciones de clase de los profesores de su institución van de acuerdo a la malla curricular vigente para su área de conocimiento?

Siempre A veces Nunca

13.- ¿Considera que los profesores de su institución organizan y emplean el espacio, los materiales y los recursos de aula, de acuerdo con la planificación y desempeños esperados?

Siempre A veces Nunca

14.- ¿Los profesores de su institución fomentan en los estudiantes la capacidad de organizar acciones de manera colectiva, respetando la diversidad, las individualidades y las necesidades educativas especiales?

Siempre A veces Nunca

15.- ¿Cree usted que los profesores de su institución fortalecen en los estudiantes el diálogo, el compañerismo y la crítica constructiva como valores morales dentro y fuera del aula?

Siempre A veces Nunca

16.- ¿Cuál sería para usted la modalidad de capacitación más significativa para que los profesores de su institución mejoren el desempeño docente?

Presencial Semipresencial Virtual

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

CONSEJO DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

Encuesta No. 2

FECHA: _____

Investigador: Lic. Luis López C.

Dirigido a los docentes de las instituciones educativas fiscales del circuito 18D02C02_07 distrito 2, zonal 3.

Objetivo: Obtener información acerca de Los Procesos de Formación Permanente del Ministerio de Educación en el Desempeño Docente de los profesores de las instituciones educativas fiscales del circuito 18D02C02_07 distrito 2, zonal 3.

Instrucciones claras y precisas:

- Estimado docente la presente encuesta es parte de una Tesis de Maestría, la cual tiene como propósito la mejora continua de la calidad educativa.
- Antes de empezar a responder lea detenidamente cada pregunta.
- Marque con una X en el casillero de su elección.
- La veracidad de sus respuestas serán fundamentales para la obtención de información confiable

CUESTIONARIO

1.- ¿Considera usted importantes los procesos de formación permanente que brinda el Ministerio de Educación?

Siempre A veces Nunca

2.- ¿Participa usted en los procesos de formación permanente que brinda el Ministerio de Educación?

Siempre A veces Nunca

3.-¿Usted se actualiza permanentemente en temas que tienen directa relación con su ejercicio profesional y con la realidad de su entorno y la de sus estudiantes?

Siempre A veces Nunca

4.- ¿Los procesos de formación permanente del Ministerio de Educación han mejorado sus estructuras cognitivas, procedimentales y actitudinales?

Siempre A veces Nunca

5.- ¿Aplica usted experiencias y conocimientos adquiridos en los procesos de formación permanente del Ministerio de Educación, relacionados con su ejercicio profesional?

Siempre A veces Nunca



6.- ¿Considera usted que ha alcanzado un nivel jerárquico de desempeño a través de los procesos de formación?

Siempre A veces Nunca

7.- ¿Emplea las herramientas tecnológicas como medio complementario para su auto aprendizaje?

Siempre A veces Nunca

8.- ¿Usted motiva constantemente a sus estudiantes para mejorar las interrelaciones académicas?

Siempre A veces Nunca

9.- ¿Cumple usted las funciones profesionales, personales y sociales designadas por la institución como parte de su desempeño docente?

Siempre A veces Nunca

10.- ¿Comprende los componentes de la estructura curricular y cómo se aplican dentro del aula?

Siempre A veces Nunca

11.- ¿Utiliza estrategias metodológicas apropiadas en su práctica docente?

Siempre A veces Nunca

12.- ¿Sus planificaciones de clase van de acuerdo a la malla curricular vigente para su área de conocimiento?

Siempre A veces Nunca

13.- ¿Organiza y emplea el espacio, los materiales y los recursos de aula, de acuerdo con la planificación y desempeños esperados?

Siempre A veces Nunca

14.- ¿Fomenta en sus estudiantes la capacidad de organizar acciones de manera colectiva, respetando la diversidad, las individualidades y las necesidades educativas especiales?

Siempre A veces Nunca

15.- ¿Fortalece en sus estudiantes el diálogo, el compañerismo y la crítica constructiva como valores morales dentro y fuera del aula?

Siempre A veces Nunca

16.- ¿Cuál sería para usted la modalidad de capacitación más significativa para mejorar su desempeño docente?

Presencial Semipresencial Virtual

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

CONSEJO DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

Encuesta No. 3

FECHA: _____

Investigador: Lic. Luis López C.

Dirigido a los estudiantes de noveno EGB de las instituciones educativas fiscales del circuito 18D02C02_07 distrito 2, zonal 3.

Objetivo: Obtener información acerca de Los Procesos de Formación Permanente del Ministerio de Educación en el Desempeño Docente de los profesores de las instituciones educativas fiscales del circuito 18D02C02_07 distrito 2, zonal 3.

Instrucciones claras y precisas:

- Estimados estudiantes la presente encuesta es parte de una Tesis de Maestría, la cual tiene como propósito la mejora continua de la calidad educativa.
- Antes de empezar a responder lea detenidamente cada pregunta.
- Marque con una X en el casillero de su elección.
- La veracidad de sus respuestas serán fundamentales para la obtención de información confiable.

CUESTIONARIO

1.- ¿Considera usted importantes los procesos de formación permanente que brinda el Ministerio de Educación para sus profesores?

Siempre A veces Nunca

2.- ¿Sus profesores han mejorado el desempeño docente al dictar sus clases?

Siempre A veces Nunca

3.- ¿Sus profesores le informan adecuadamente sobre el tema a tratarse antes de iniciar la clase?

Siempre A veces Nunca

4.- ¿Sus profesores asisten puntualmente a dictar las clases?

Siempre A veces Nunca

5.- ¿Considera que las clases de sus maestros son dinámicas y motivadoras?

Siempre A veces Nunca

6.- ¿Considera que sus profesores emplean las herramientas tecnológicas como medio complementario para su adecuado aprendizaje?

Siempre A veces Nunca



7.- ¿Sus profesores cumplen con varias funciones profesionales y personales designadas por la institución?

Siempre A veces Nunca

8.- ¿Considera usted que sus profesores están actualizados sobre los temas curriculares que usted debe aprender y cómo se aplican dentro del aula?

Siempre A veces Nunca

9.- ¿Considera que sus profesores planifican sus clases con tiempo y responsabilidad?

Siempre A veces Nunca

10.- ¿Considera usted que sus profesores toman en cuenta sus aportes personales y sugerencias para mejorar el interaprendizaje?

Siempre A veces Nunca

11.- ¿Sus profesores organizan y emplean el espacio, los materiales y los recursos de aula, de acuerdo con la planificación establecida?

Siempre A veces Nunca

12.- ¿Considera usted que sus profesores fomentan en los estudiantes la capacidad de organizar acciones de manera colectiva, respetando la diversidad, las individualidades y las necesidades educativas especiales?

Siempre A veces Nunca

13.- ¿Cree usted que sus profesores fortalecen en los estudiantes el diálogo, el compañerismo y la crítica constructiva como valores morales dentro y fuera del aula?

Siempre A veces Nunca

14.- ¿Cuál sería para usted la modalidad de capacitación que recomendaría a sus profesores para que puedan mejorar el desempeño docente?

Presencial Semipresencial Virtual

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ENCUESTAS REALIZADAS EN LA UNIDAD EDUCATIVA “HISPANO AMÉRICA”



ENCUESTAS REALIZADAS EN LA UNIDAD EDUCATIVA “SERGIO QUIROLA”



ENCUESTAS REALIZADAS EN LA UNIDAD EDUCATIVA “JOAQUÍN LALAMA”

