



# **UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN**

**CARRERA: CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**TEMA:**

**“FORMACIÓN DOCENTE DURANTE EL SERVICIO PROFESIONAL  
EN EL CANTÓN LATACUNGA”**

Proyecto de Investigación, previo a la obtención del Título de Licenciada en Ciencias de la Educación, mención Educación Básica.

**Autora:**

TASIPANTA DOICELA Jeanneth Teresa

**Tutor:**

VIERA ZAMBRANO Ángel Rodrigo Lic. Mgs.

Latacunga - Ecuador

Marzo 2017



### **DECLARACIÓN DE AUTORÍA**

“Yo **Jeanneth Teresa Tasipanta Doicela** declaro ser autora del presente proyecto de investigación: “**FORMACIÓN DOCENTE DURANTE EL SERVICIO PROFESIONAL EN EL CANTÓN LATACUNGA**”, siendo Viera Zambrano Ángel Rodrigo Lic. Mgs. tutor del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica de Cotopaxi y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales.

Además, certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Latacunga Marzo ,2017

.....

Jeanneth Teresa Tasipanta Doicela

C.I 050364436-1



## **AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el título:

**“FORMACIÓN DOCENTE DURANTE EL SERVICIO PROFESIONAL EN EL CANTÓN LATACUNGA ”**, de **Jeanneth Teresa Tasipanta Doicela** , de la carrera de Educación Básica considero que dicho Informe Investigativo cumple con los requerimientos metodológicos y aportes científico-técnicos suficientes para ser sometidos a la evaluación del Tribunal de Validación de Proyecto que el Honorable Consejo Académico de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Cotopaxi designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Latacunga Marzo ,2017

---

Viera Zambrano Ángel Rodrigo Lic. Mgs.

C.I. 0501154660



## **APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN**

En calidad de Tribunal de Lectores, aprueban el presente Informe de Investigación de acuerdo a las disposiciones reglamentarias emitidas por la Universidad Técnica de Cotopaxi, y por la Facultad de Ciencias Humanas y Educación; por cuanto, el postulante: Tasipanta Doicela Jeanneth Teresa con el título de Proyecto de Investigación: “Formación docente durante el servicio profesional del cantón Latacunga han considerado las recomendaciones emitidas oportunamente y reúne los méritos suficientes para ser sometido al acto de Sustentación de Proyecto.

Por lo antes expuesto, se autoriza realizar los empastados correspondientes, según la normativa institucional.

Latacunga, Marzo 2017

Para constancia firman:

.....

Peralvo López Carlos Alfonso MSc.  
C.I.: 0501449508  
LECTOR 1

.....

Tapia Montenegro Iralda Mercedes MSc.  
C.I.: 0501767487  
LECTOR 2

.....

Arroyo Segovia Johan Paúl MSc.  
C.I.: 0050201370  
LECTOR 3

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por la salud y la vida gracias a eso pude culminar con mis estudios, agradezco también a mis padres a Stiven y Jhonatan quiénes con su apoyo constante e incondicional hicieron posible cumplir todas mis metas, además, gracias a los valores que me inculcaron tengo presente que con esfuerzo y dedicación todo es posible en la vida.

Jeanneth T.

## **DEDICATORIA**

El presente proyecto está dedicado primero a Dios, ya que gracias a él he logrado concluir mi carrera, a mis dos más grandes amores que son mis hijos, porque fueron mi fortaleza para cumplir la meta que me trace, a mis padres, porque ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona a mis hermanas, hermanos y primas, ya que estuvieron conmigo en las buenas y en las malas en el transcurso de este largo camino a mis amigos, compañeros, y todas aquellas personas que de una u otra manera ha contribuido para el logro de mis objetivos.

Jeanneth T.



**TITULO: “FORMACIÓN DOCENTE DURANTE EL SERVICIO PROFESIONAL DEL CANTÓN LATACUNGA”**

**Autora: Jeanneth Tasipanta**

**RESUMEN**

En el presente proyecto investigativo, titulado la formación docente durante el servicio profesional del cantón Latacunga, es una de las problemáticas que enfrenta el sector educativo en la actualidad, se aborda como uno de los problemas centrales que el docente debe solucionar para mejorar su trabajo educativo, sumado al problema tenemos que los programas de formación para los maestros de nuevo ingreso y en servicio no responden a las necesidades que exige el sector. La formación docente fue un tema de gran relevancia, ya que, es un elemento fundamental y decisivo en el rendimiento del estudiante dentro de las aulas para obtener una enseñanza de alta calidad, para ello el docente debe desarrollar conocimientos, habilidades, actitudes y valores para mejorar su potencial como individuo y como miembros activos de la sociedad. Para esto se utilizó métodos de investigación como el: científico, : síntesis, hipotético deductivo, científico, descriptivo, deductivo para la recopilación de datos se utilizó la técnica de la encuesta con su instrumento el cuestionario, mismas que fueron aplicadas a los directivos y docentes de las instituciones educativas del cantón Latacunga por lo que las respuestas obtenidas por parte de los profesionales mencionados anteriormente, nos dio a entender que es necesario estar en continuas capacitaciones acordes a su especialidad, mismas que deben ser significativas para que así puedan ponerlas en práctica en su labor profesional. Una de las recomendaciones resalta que la formación docente tiene diversos objetivos, como es que el maestro mejore sus competencias profesionales, aspectos que se pueden alcanzar con las capacitaciones continuas; al mismo tiempo mejore el aprendizaje de sus estudiantes y por ende dentro de la institución que labora, para ello debe reflexionar que la formación docente es voluntaria mas no obligada, además, al hablar de formación docente también tienen que saber que los docentes deben ser sometidos a evaluaciones, siendo estos derechos y obligaciones de cada profesor, para que se pueda identificar las fortalezas y debilidades que posean.

**Palabras clave:** formación docente, capacitaciones, evaluación, profesionales, aprendizaje.



**TITLE: “TEACHING TRAINING DURING THE PROFESSIONAL SERVICE AT LATACUNGA CANTÓN”**

**Autora: Jeanneth Tasipanta**

**ABSTRACT**

This research project, entitled teaching training during the professional service at Latacunga Canton, is one of the problems facing the education sector today, it is addressed as one of the main challenges that teachers must solve to improve their educational work, which is added to the training programs problem for new and in-service teachers which do not respond to the needs that the sector demands. Teacher training was an important theme since it is a fundamental and decisive element in the student's performance into classrooms to obtain a high-quality teaching; for this, the teacher must develop knowledge, skills, attitudes and values to improve students' potential as an individual and as active members of society. The following research methods were used: synthesis, hypothetical-deductive, scientific, descriptive, deductive for data collection, the technique of survey was used with its instrument the questionnaire, which were applied to the authorities and teachers of the Educative Institutions from Latacunga Canton; the answers obtained by the professionals mentioned above, gave the researchers to understand that it is necessary to be in continuous training according to their specialty, which must be significant in order to put them into practice in their work. One of the recommendations emphasizes that teacher training has different objectives, such as teacher improves his professional competences, aspects that can be reached with a continuous training; at the same time improves their students' learning and therefore within the institution where works, to achieve that objective, teachers must consider that their training is voluntary but not forced; in addition, teachers at training also have to know that they must be subjected to assessments which are rights and obligations of each teacher, so that they can identify the strengths and weaknesses that they have.

**Keywords:** teaching training, training, assessment, professionals, learning.



## **AVAL DE TRADUCCIÓN**

En calidad de Docente del Idioma Inglés del Centro Cultural de Idiomas de la Universidad Técnica de Cotopaxi; en forma legal CERTIFICO que: La traducción del resumen del proyecto al idioma Inglés presentado por la señorita Egresada de la Facultad de Ciencias Humanas y Educación: TASIPANTA DOICELA JEANNETH TERESA, cuyo título versa: “ FORMACION DOCENTE DURANTE EL SERVICIO PROFESIONAL EN EL CANTÓN LATACUNGA”, lo realizó bajo mi supervisión y cumple con una correcta estructura gramatical del Idioma.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad y autorizo al peticionario hacer uso del presente certificado de la manera que estimaren conveniente.

Latacunga, Marzo 2017

Atentamente,

Msc. Wilmer Patricio Collaguazo Vega

**DOCENTE CENTRO DE IDIOMAS**

C.C. 1722417571

## ÍNDICE

<b>PORTADA</b> .....	i
<b>DECLARACIÓN DE AUTORÍA</b> .....	ii
<b>AVAL DEL TUTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN</b> .....	iii
<b>APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE TITULACIÓN</b> .....	iv
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	v
<b>DEDICATORIA</b> .....	vi
<b>RESUMEN</b> .....	vii
<b>ABSTRACT</b> .....	viii
<b>AVAL DE TRADUCCIÓN</b> .....	ix
<b>1. INFORMACIÓN GENERAL</b> .....	1
<b>2. DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO</b> .....	2
<b>3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO</b> .....	3
<b>4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO</b> .....	4
<b>5. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b> .....	5
<b>6. OBJETIVOS</b> .....	8
6.1.- Objetivo General .....	8
6.2.- Objetivos Específicos.....	8
<b>7. ACTIVIDADES Y SISTEMA DE TAREAS EN RELACION A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS</b> .....	9
<b>8. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA</b> .....	11
8.1.- Perfil profesional del docente.....	11
8.1.1 Concepto .....	11
8.1.2.- Roles del docente.....	11
8.1.3.- Principios del perfil profesional del docente .....	12
8.2.- Formación docente .....	13

8.2.1.- Definición.....	13
8.2.2.-Capacitaciones de los docentes .....	14
8.2.3.- Etapas de la capacitación permanente .....	15
8.2.3. Evaluación docente.....	17
8.3.1.- Concepto.....	20
8.3.2.- Importancia.....	21
8.3.3.-Ventajas .....	22
8.3.4.-Desventajas.....	23
<b>9. PREGUNTAS CIENTÍFICAS O HIPÓTESIS:</b> .....	<b>24</b>
<b>10. METODOLOGÍA</b> .....	<b>25</b>
10.1. Tipo de Proyecto.....	25
10.2. Propósito de la investigación.....	25
10.3.- Unidades de estudio .....	26
10.4. Métodos de investigación:.....	26
10.5. Técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de la información.....	27
<b>11.IMPACTO SOCIAL Y PEDAGÓGICO:</b> .....	<b>48</b>
<b>12.- PRESUPUESTO PARA LA PROPUESTA DEL PROYECTO:</b> .....	<b>48</b>
<b>13. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	<b>49</b>
13.1.- Conclusiones .....	49
13.2.- Recomendaciones.....	50
<b>14. BIBLIOGRAFÍA:</b> .....	<b>51</b>
14.1. Bibliografía citada .....	51
14.1. Bibliografía consultada.....	52
<b>15. ANEXOS</b> .....	<b>53</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

CONTENIDO	PÁG.
<b>Tabla 1</b> Población y muestra .....	26
<b>Tabla 2</b> Inclinación a la profesión. ....	28
<b>Tabla 3</b> Años de servicio .....	29
<b>Tabla 4</b> Estándares de calidad .....	30
<b>Tabla 5</b> Importancia de las planificaciones .....	31
<b>Tabla 6</b> Capacitaciones continuas .....	32
<b>Tabla 7</b> Tipos de capacitaciones.....	33
<b>Tabla 8</b> Función del docente .....	34
<b>Tabla 9</b> Formación profesional .....	35
<b>Tabla 10</b> Evaluación.....	36
<b>Tabla 11</b> Evaluación acorde a su especialidad .....	37
<b>Tabla 12</b> Tipos de estándares .....	38
<b>Tabla 13</b> Estándares de calidad .....	39
<b>Tabla 14</b> Capacitaciones indispensables .....	40
<b>Tabla 15</b> Capacitaciones recibidas .....	41
<b>Tabla 16</b> Cursos en línea .....	42
<b>Tabla 17</b> Funciones de los directivos .....	43
<b>Tabla 18</b> Perfil de los directivos.....	44
<b>Tabla 19</b> Capacitaciones a docentes.....	45
<b>Tabla 20</b> Cantidad de evaluaciones.....	46
<b>Tabla 21</b> Visitas Pedagógicas.....	47
<b>Tabla 22</b> Presupuesto .....	48

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>CONTENIDO</b>	<b>PÁG.</b>
<b>Gráfico 1</b> Inclinación a la profesión.....	28
<b>Gráfico 2</b> Años de servicio.....	29
<b>Gráfico 3</b> Estándares de calidad.....	30
<b>Gráfico 4</b> Importancia de las planificaciones.....	31
<b>Gráfico 5</b> Capacitaciones continuas.....	32
<b>Gráfico 6</b> Tipos de capacitaciones.....	33
<b>Gráfico 7</b> Función del docente.....	34
<b>Gráfico 8</b> Formación profesional.....	35
<b>Gráfico 9</b> Evaluación.....	36
<b>Gráfico 10</b> Evaluación acorde a su especialidad.....	37
<b>Gráfico 11</b> Tipos de estándares.....	38
<b>Gráfico 12</b> Estándares de calidad.....	39
<b>Gráfico 13</b> Capacitaciones indispensables.....	40
<b>Gráfico 14</b> Capacitaciones recibidas.....	41
<b>Gráfico 15</b> Cursos en línea.....	42
<b>Gráfico 16</b> Funciones de los directivos.....	43
<b>Gráfico 17</b> Perfil de los directivos.....	44
<b>Gráfico 18</b> Capacitaciones a docentes.....	45
<b>Gráfico 19</b> Cantidad de evaluaciones.....	46
<b>Gráfico 20</b> Visitas Pedagógicas.....	47

## PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

### 1. INFORMACIÓN GENERAL

**Título del Proyecto:** “Formación docente durante el servicio docente en el cantón Latacunga”

**Fecha de inicio:** 12 de Abril del 2016

**Fecha de finalización:** Marzo del 2017

**Lugar de Ejecución:** Instituciones Educativas del cantón Latacunga

**Parroquia:** La Matriz

**Cantón:** Latacunga

**Provincia:** Cotopaxi

**Facultad que auspicia:** Ciencias Humanas y Educación

**Carrera que auspicia:** Ciencias de la Educación, mención Educación Básica

**Proyecto de investigación vinculado**

**Equipo de Trabajo**

**Tutor:**

**Apellidos y Nombres:** Viera Zambrano Ángel Rodrigo Mgs.

**Cédula de Identidad:** 0501154660

**Teléfono:** 0994658688

**Correo electrónico:** angelviera@utc.edu.ec

**Coordinador de la Carrera:**

**Nombre:** Cando Guanoluisa Fabiola Soledad Mgs.

**Teléfono:** (593) 03 2252205 ó (593) 99865286

**Cédula de Identidad:** 0502884604

**Correo electrónico:** fabiola.cando@utc.edu.ec o fabiolacandog@yahoo.com

**Coordinador del Proyecto**

**Nombre:** Tasipanta Doicela Jeanneth Teresa

**Teléfonos:** 099 5907147

**Cédula de Identidad:** 0503644361

**Correo electrónico:** jeannethtasipanta@hotmail.com

**Área de Conocimiento:** Eje Profesional

**Línea de investigación:** Educación y comunicación para el desarrollo humano y social

**Sub líneas de investigación de la Carrera:** Formación y desarrollo profesional docente

**2. Descripción del proyecto**

El propósito de este proyecto investigativo es conocer el criterio personal de los docentes del cantón Latacunga, con respecto a su formación docente. Para ello se ha planteado un objetivo general, el cual es analizar la realidad actual sobre la formación docente durante el servicio profesional del cantón Latacunga, a través de la recolección de datos estadísticos, con la finalidad de contribuir con información relevantes que aporte para el desarrollo del proyecto Macro de la Carrera de Educación Básica”. Del cual se desprende tres objetivos específicos como son: “analizar fuentes bibliográficas con respecto a la formación docente dentro del contexto educativo” por otro lado “diseñar el procedimiento metodológico de la investigación para la recolección de datos estadísticos” y “analizar los resultados de datos obtenidos, para la elaboración de conclusiones y recomendaciones con respeto al trabajo investigado.

Por otra parte, realizamos un estudio, en donde se utilizó varias metodologías enfocadas desde las perspectivas distributiva- cuantitativa y estructural- cualitativa. Con respecto en las técnicas de investigación se realizó la encuesta en donde se planteaba preguntas con referente a la formación docente dirigido a los directivos y docente del cantón Latacunga,

Este proyecto aportó con información para el desarrollo del proyecto Macro de la Carrera de Educación Básica, el cual contribuyó a través de la recolección de datos referentes a la formación actual de los docentes, para adquirir un desempeño de calidad en el ámbito educativo dentro de la provincia de Cotopaxi.

### **3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO**

El presente proyecto se investigó con la finalidad de identificar la formación profesional de los docentes dentro del ámbito educativo, este problema fue de gran relevancia ya que es un elemento fundamental y decisivo en el rendimiento del estudiante dentro de las aulas para de esta manera obtener una enseñanza de alta calidad a través de los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que los estudiantes necesitan para desarrollar todo su potencial como individuos y como miembros activos de la sociedad. La formación docente constituye una instancia fundamental en la configuración de la identidad profesional docente estas siendo las bases para que el profesorado pueda ejercer el liderazgo pedagógico que actualmente demanda la complejidad de la tarea educativa sirviendo como un guía para sus estudiantes para que así ellos tengan un aprendizaje significativo.

Esta investigación servirá como aporte bibliográfico para el desarrollo del proyecto macro de la carrera de Educación Básica y por ende beneficiará al desarrollo científico y tecnológico de la Universidad Técnica de Cotopaxi. Además, ayudará a mejorar la calidad de docentes en la que se concientizaran de la importancia y la responsabilidad con nuevas formas de educación, hoy más que nunca los docentes son indispensables en el proceso de enseñanza aprendizaje.

La novedad científica de este proyecto de investigación es que el tema de la formación docente durante el ejercicio profesional no ha sido investigado a profundidad por ninguna comunidad educativa superior, además, la investigación es novedosa porque servirá como aportación en el mejoramiento de la calidad de desempeño del docente de la provincia de Cotopaxi, colaborando a la vez, en la formación profesional de los estudiantes como futuros educadores.

Los beneficiarios directos de esta investigación, serán de forma directa la carrera de Educación Básica, sus directivos y docentes quienes a través de los datos proporcionados durante la investigación contribuirá para el desarrollo del proyecto de la carrera alcanzará un prestigio reconocible por la Institución que la auspicia y dentro de la sociedad, los beneficiarios de forma indirecta serán los estudiantes de dicha especialidad los cuales adquirirán conocimientos novedosos y actuales con referente a su especialidad además, los niños quienes serán estudiantes de los futuros docentes.

Esta investigación es factible debido a que existe el apoyo por parte de los directivos de la institución, además, se contará con la participación y entrega de los involucrados, como la del autor, el coordinador de la carrera, el asesor del proyecto, se contará con los recursos tecnológicos y bibliográficos los cuales facilitaran el progreso de la investigación, además, existirá la ayuda financiera por parte del investigador para la obtención y el desarrollo de dicho proyecto presentado.

Es importante resaltar que en dicha investigación podría existir una serie de dificultades como son la falta de seriedad por parte de los encuestados, el tiempo puede estar en contra o a favor para la realización del proyecto por lo cual se debe prestar atención a la información en el lugar de la investigación.

#### **4. BENEFICIARIOS DEL PROYECTO**

Los beneficiarios directos de este proyecto investigativo serán los miembros académicos que en su totalidad son 18 docente, los cuales están formado por 14 hombres y 4 mujeres.

Con respecto a los beneficiaros indirectos serán aquellos estudiantes de la Carrera de Educación Básica quienes en su totalidad son 420 en donde existen 100 hombres y 320 mujeres.

## **5. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

La formación de los docentes constituye en la actualidad un punto crítico dentro del debate educativo lo que explica el interés existente en América Latina por mejorar y renovar las instituciones formadoras, definir el papel del formador de formadores, mejorando las propuestas curriculares, diseñar un sistema de inserción a la docencia y de desarrollo profesional y pensar en programas que permitan titular a un mayor número de docentes siempre y cuando estos estén preparados, capacitados dentro de lo pedagógico, se visualiza que en los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico donde las sociedades son más ricas, las calificaciones educacionales se han incrementado y se dispone de más puestos de trabajos atractivos en estos países, la apelación a la docencia como vía a la movilidad social ascendente y trabajo seguro parece haber disminuido.

Según el OEI (Organización y Estructura de la Formación Docente ) manifiesta que se realizan cursos de perfeccionamiento docente para ascenso de categoría están orientados a revisar, complementar y renovar conocimientos destrezas y actitudes, para satisfacer las necesidades de actualización, acordes con el avance de la ciencia y la tecnología educativa.

Los cursos se desarrollan en dos modalidades, presencial o a distancia Los cursos a distancia se desarrollan durante el año lectivo, mediante el estudio de módulos auto instruccionales. Los cursos de perfeccionamiento docente para ascenso de categoría tienen una duración mínima de 120 horas clase, tanto a distancia como en presencia. Los cursos vacacionales tienen una duración de 4 semanas ininterrumpidas; los cursos regulares, que se dictan durante el año escolar, 3 meses; y los cursos a distancia, 6 meses.

La UNAE (Universidad Nacional de Educación) comenta que debe formar talentos en el ámbito de la educación que responda a la problemática y a las

necesidades prioritarias nacionales y territoriales, por lo que su modelo pedagógico parte de la contextualización, complejidad, democratización, apropiación y distribución del conocimiento mediante redes de conocimientos mediante redes de conocimientos y construcción de comunidades de aprendizaje. Además, la universidad tiene como enfoque principal en sus procesos pedagógicos, a la reflexión y el aprendizaje. La investigación- acción-reflexión es parte fundamental del proceso educativo para que los estudiantes asuman responsabilidad sobre su aprendizaje, construyan un conocimiento significativo, desarrollen la meta cognición y puedan continuar aprendiendo a lo largo de la vida. [pág.11]

¿Cómo incide la falta de formación del docente durante el servicio profesional en el cantón Latacunga?

¿Qué es la formación docente durante el servicio profesional?

La formación durante el servicio profesional se puede decir que es el conjunto de actividades que una persona realiza para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia en el servicio público educativo y el impulso de la formación continua, con la finalidad de garantizar la idoneidad de los conocimientos y capacidades del docente para un desempeño profesional excepcional.

(Fullan M. , 2002) “La educación del profesorado tiene el honor de ser, al mismo tiempo el peor problema y la mejor solución de la educación” manifiesta que mientras mejor sea la preparación del docente este puede resolver con menos dificultad cualquier problema que se presente en el ámbito educativo. [pág. 14]

(Birgin A. , 2006) “La mejora de las experiencias escolares de los alumnos requiere de modo ineludible contar con los docentes, pero una política que apueste en forma excluyente a su formación y actualización constituye una respuesta

simplificadora que evade la compleja trama histórica que desde hace más de un siglo configura los sistemas educativos”. [pág. 4]

(Labaree D. , 2000) Ha argumentado que la naturaleza del trabajo docente encierra una serie de rasgos que a simple vista lo hacen parecer como una profesión fácil, a pesar de ser sumamente difícil. [pág. 2]

Tomando como referencia a lo expuesto por los autores, se puede decir que la formación docente durante el desempeño profesional es fundamental dentro del ámbito educativo ya que el docente debe estar preparado y actualizado siendo un factor esencial de la calidad de educación ofreciéndoles una formación profesional inicial y continua que les permita estar a la altura de los desafíos que les plantea la reforma.

Se dice que la formación docente es una posibilidad que tenemos los docentes de aprender más sobre algún contenido científico o una propuesta innovadora además la posibilidad de una propuesta didáctica innovadora, de crear propuestas pedagógicas que nos permitan crecer como docentes.

Según (Montecinos, 2003) en su artículo titulado “DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE Y APRENDIZAJE COLECTIVO” se puede manifestar que las tendencias de cambio en el diseño e implementación de programas para la formación de profesores en servicio para mejorar el aprendizaje en las aulas y por lo tanto se organizan en torno a las necesidades de los establecimientos educacionales teniendo como concepto que es una organización que aprende.

Dice (Medrano, 2009) en su artículo “APRENDIZAJE Y DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE” se puede manifestar que la calidad de la educación de un país no depende de la calidad del profesorado sino al fortalecimiento de la

profesión docente siendo este la clave para la calidad de la enseñanza, una buena formación inicial del docente tiene un efecto positivo en actividad profesional de los docentes.

Según (Abarca J. C., 1999) en el presente artículo “REVISTA IBEROAMERICANA DE EDUCACIÓN NUMERO 19 FORMACIÓN DOCENTE” se puede decir que la formación del profesor que ya está en la docencia, destaca como elementos diferenciales, respecto a la inicial, las implicaciones de la experiencia práctica que ahora vive y la necesidad de reestructurar y actualizar sus conocimientos. [pág. 19]

Según (Marcelo, 2015) en el presente libro “EL ABC Y D DE LA FORMACION DOCENTE” El libro encierra un estudio de los docentes siendo estos los más importantes para influir en el aprendizaje de los estudiantes para mejorar la calidad de la educación se necesita de buenos políticos para que la formación inicial, e inicio en la docencia y el desarrollo profesional de esos educadores les asegure las capacidades que van a necesitar a lo largo de su extensa trayectoria profesional. [pág. 9]

## **6. OBJETIVOS**

### **6.1.- Objetivo General**

- Analizar bibliográficamente la formación docente durante el servicio profesional del cantón Latacunga con la finalidad de aportar con datos relevantes al proyecto de investigación de la Carrera de Educación Básica de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

### **6.2.- Objetivos Específicos**

- Analizar bibliográficamente la realidad actual sobre la formación docente durante el servicio profesional del cantón Latacunga.

- Diseñar el procedimiento metodológico de la investigación para la adquisición de información.
- Analizar los resultados de la recolección de datos obtenidos, para la elaboración de conclusiones y recomendaciones.

## 7. ACTIVIDADES Y SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS

### SISTEMA DE TAREAS EN RELACIÓN A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDAD	RESULTADO DE LA ACTIVIDAD	MEDIOS DE VERIFICACIÓN
<b>Objetivo 1</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar bibliográficamente la realidad actual sobre la formación docente durante el servicio profesional del cantón Latacunga.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión bibliográfica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Marco Teórico</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estructuración del marco teórico.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión de índice</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selección de contenidos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información básica del marco teórico.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Visita de biblioteca virtuales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Citas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redacción de la fundamentación Teórica</li> </ul>
<b>Objetivo 2</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar el procedimiento metodológico de la</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar los instrumentos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnica: la entrevista y la encuesta.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis e interpretación de los datos.</li> </ul>

investigación para la adquisición de información	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Corregir los instrumentos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionarios preparados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de cuestionarios de la encuesta</li> </ul>
<b>Objetivo 3</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar los resultados de la recolección de datos obtenidos, para la elaboración de conclusiones y recomendaciones</li> </ul>	Aplicación de instrumentos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información obtenida</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resumen de cuadros y gráficos.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tabular los datos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño de tablas y gráficos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tomar de decisiones.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Representar estadísticamente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emisión de juicios de valor.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis e interpretar los datos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Socialización de los resultados de la investigación.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración de conclusiones y recomendaciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toma de decisiones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Redacción de conclusiones y recomendaciones.</li> </ul>

## **8. FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICO TÉCNICA**

### **8.1.- Perfil profesional del docente**

#### **8.1.1 Concepto**

El perfil del docente es de gran importancia dentro del ámbito educativo porque cumple una serie de roles y actividades en bien de la educación además, es el que se encarga de guiar conocimientos nuevos de sus estudiantes ayudándoles a perfeccionar las ideas para que de esta manera puedan adquirir conocimientos significativos para su vida cotidiana.

(Beillerot, 1992) Manifiesta que el educador es aquel que posee un determinado saber, y que “en cualquier terreno es un ser excepcional por su cultura, su sabiduría, su habilidad”. [Pág. 34]

(Diaz-Barriga, 1993) Opina que el perfil profesional lo componen tanto conocimientos y habilidades como actitudes todo esto delimita un ejercicio profesional. [Pág. 7]

Tomando como referencia las definiciones de los autores mencionados el perfil profesional es un conjunto de características que un docente debe poseer para ejercer la profesión tales como conocimiento, habilidades y actitudes para que de esta manera pueda solucionar las necesidades que exista dentro del ámbito educativo y por consiguiente sus estudiantes logren adquirir un conocimiento significativo.

#### **8.1.2.- Roles del docente**

El rol de docente va más allá de la aplicación de su metodología de enseñanza con el alumno, el docente debe tener la capacidad para ser un mediador entre el

estudiante y el medio ambiente escolar, adoptando técnicas didácticas para motivar al estudiante a ser un ente investigativo y constructor de su aprendizaje.

(Castillo, 2011) Dice que el docente debe ser “facilitador del aprendizaje, preparado para actuar como diseñador, ejecutor y evaluador de un proceso educativo dinámico”. [Pág. 1]

(Castillo, 2011) Manifiesta que el rol del docente es ser “investigador competente para analizar la realidad socioeducativa e incorporarse efectiva y permanente a la investigación, proponiendo soluciones como vía para mejorar el proceso enseñanza aprendizaje” [Pág. 2]

Haciendo eco de las citas anteriores sobre el rol del docente, se deduce la importancia de la vocación de los docentes, puesto que sus habilidades para enseñar son propias, además, la capacidad para entablar una relación entre el alumno y el conocimiento se transforma en una herramienta diario debido al papel de guía que ocupa el docente dentro del aula.

### **8.1.3.- Principios del perfil profesional del docente**

Enseñar es una tarea difícil que dignifica la persona, el logro de una enseñanza capaz de proporcionar a los estudiantes la posibilidad de aprender a aprender adquiere una importancia en primer orden por tal razón antes de tomar la decisión de ser docentes tiene que primero tener vocación para que en su labor tenga éxito.

(Q, 2013) “Considero, como primer factor determinante en la profesión docente, la vocación la misma que nos lleva a cumplir las metas propuestas en cualquier ámbito profesional, y de la vida misma. Puesto que ella conlleva gusto, dedicación, placer y amor por lo que se hace”. [Pág. 4]

(Gómez, 2002) “El desempeño docente sitúa a los profesores ante un desafío de enorme transcendencia moral como es contribuir a la felicidad de las personas es por eso que nosotros somos ejes principales de la sociedad” [Pág. 1]

Los principios que debe tener un docente profesional es la vocación la misma que los puede llevar a cumplir las metas propuestas y si uno tiene este gran principio podrá guiar a sus estudiantes para que se formen de una manera adecuada con conocimiento duraderos y más aun con conocimientos significativos

## **8.2.- Formación docente**

### **8.2.1.- Definición**

La formación docente es el procedimiento que tiende a la preparación profesional de los docentes junto a un proceso integral que asocia la implementación de conceptos metodológicos para su desenvolvimiento en el campo y desarrollo profesional.

(Bandres, 2011) menciona que: “El concepto de calidad tiene una serie de componentes interrelacionados e interdependientes entre sí, aumentando su complejidad. Cuando se refiere a un cambio cualitativo”, en el caso de la calidad del proceso de formación docente, se pueden distinguir cuatro grandes campos de componentes: el currículo de formación, los académicos que participan en esta formación, los elementos tecnológicos o medios empleados en el proceso de formación y las características de los estudiantes. [Pág. 7]

(Domínguez & Álvarez, 2015), sostiene que “La formación docente es un proceso integral que tiende a la construcción y apropiación crítica de las herramientas conceptuales y metodológicas para el desempeño profesional” [Pág.24].

Según (Barrios, 2016) explica que “La formación del docente debe permitir desarrollar competencias relacionadas con el desarrollo personal y docente, a través de las distintas actividades del currículo, que permitan un desempeño docente de constante perfeccionamiento y de realización personal”. [Pág.14]

La formación docente se constituye como un proceso que es necesario para garantizar la adecuada preparación de los futuros profesionales ya que de esta formación, que se tenga desde el inicio se podrá garantizar la calidad de la enseñanza que se está impartiendo hacia los estudiantes.

### **8.2.2.-Capacitaciones de los docentes**

La capacitación docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores dentro de los ámbitos del conocimiento, actitudes, comportamientos y habilidades, cada uno es necesario para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases y la comunidad escolar.

Para (Graciela, Beatriz, Frank, & Berrios, 2015) define que “La capacitación docente se refiere a las políticas y procedimientos planeados para preparar a potenciales profesores dentro de los ámbitos del conocimiento, comportamientos y habilidades, necesarios para cumplir sus labores eficazmente en la sala de clases y la comunidad escolar.” [Pág., 23]

(Barriga, 2001) señala que:

La capacitación permanente puede ser vista desde tres diferentes perspectivas: tecnológica conductista, que se refiere a los medios que apoyan la labor docente; la perspectiva constructiva, enfocada al sujeto y la búsqueda personal del conocimiento; y la perspectiva crítico reflexiva, en la que el docente es autocrítico de su labor. [Pág.35]

### **8.2.3.- Etapas de la capacitación permanente**

Se debe tomar en cuenta que las capacitaciones permanentes en cualquiera de las actividades curriculares deben cumplir cumplan los mismos propósitos, definir claramente los conocimientos, habilidades, destrezas o competencias pedagógicas que se esperan alcanzar para orientar las formas más adecuadas de estimular su desarrollo.

(Freire, 2012) sostiene que las etapas de la capacitación docente pueden ser:

- **Integrar los contenidos o grupos de saberes de la formación**

Para lograr la integración de los contenidos de la formación es necesario que se determine un elemento curricular que cumpla esta función, capaz de relacionar a través de sus actividades de aprendizaje al mismo tiempo los contenidos teóricos y los contenidos prácticos de la formación. Debe estar presente en todo el desarrollo del currículo, en forma secuencial y de complejidad creciente, además debe ser un elemento de preocupación principal de la gestión de implementación del currículo.

- **Incentivar el desarrollo de nuevas formas de enseñanza**

Ampliar la diversidad de las actividades curriculares de la formación, no solamente cursos o asignaturas convencionales, se pueden lograr en algunos casos, mejores niveles de desempeño o de competencias a través de talleres, seminarios, cursos teóricos-prácticos, cursos impartidos interdisciplinariamente por académicos, sectores de aprendizaje o grupos de saberes afines, otros.

- **Desarrollar una formación teórico-práctica**

Actividades curriculares que permitan la relación, transferencia, interrelación y correlación entre el currículo de formación y la realidad escolar. Desarrolladas desde el inicio de la formación y con la misma complejidad cognitiva creciente que desarrolla la formación, incluyendo instancias de análisis comparativo-reflexivo.

Un proceso de práctica docente, iniciado de las primeras etapas del currículo, es una de las respuestas para lograr esta relación, siendo una de las actividades iniciales de este proceso la observación dirigida de la actividad escolar en las escuelas y como actividad final del proceso la práctica pedagógica autónoma.

- **Actualización permanente de los contenidos de la formación**

La definición los contenidos principales y esenciales de la formación inicial docente, se establece mediante la determinación de los elementos de formación que considera el currículo y los resultados esperados o la operacionalización de los elementos de formación en la realidad escolar.

Los elementos de formación, cumplen una función orientadora para definir y contextualizar los objetivos del currículo y al mismo tiempo facilitar la delimitación en amplitud e intensidad de los contenidos.

- **Desarrollo de la capacidad de enseñar activamente los conocimientos adquiridos**

El currículo debe facilitar la elaboración de cogniciones y meta cogniciones de los conocimientos de la formación y al mismo tiempo generar representaciones básicas para impartirlos en su futura acción pedagógica.

Indudablemente, la acción se focaliza en los planteamientos metodológicos utilizados en el desarrollo de las distintas actividades del currículo, los cuales deben permitir generar esta asociación intelectual de internalización-transferencia, siendo necesario que las actividades curriculares, por sus características, faciliten estos tipos de planteamientos metodológicos.

- **Desarrollo de la capacidad de diseñar y elegir estrategias docentes**

El currículo de formación debe considerar actividades destinadas a desarrollar las competencias para diseñar estrategias docentes, como la capacidad de elegir las más adecuadas para la diversidad escolar.

Estas actividades curriculares deben ser teórico-prácticas y propulsar las situaciones de aprendizaje de creación y reflexión de los elementos didácticos pedagógicos.

- **Desarrollo de la capacidad de diseñar y estimular procesos de elaboración colectiva e individual**

Las actividades curriculares deben desarrollar la capacidad de diseñar o planificar procesos de elaboración que impulsen el desarrollo de conocimientos o experiencia cognitiva, tanto colectiva e individualmente, a través de procesos de aprendizaje o actividades prácticas.

Para comprender el trabajo del docente es necesario acercarse a su espacio más próximo donde éste se desarrolla. Su trabajo se realiza bajo determinadas condiciones que dependen tanto de la estructura y el contexto social del sistema educativo, como de las relaciones existentes dentro de la escuela. En la cotidianidad de cada escuela, el trabajo de cada maestro se negocia y define frente a las presiones y exigencias que imponen autoridades y padres, y dentro de las restricciones de espacio, tiempo y recursos.

### **8.2.3. Evaluación docente**

La evaluación dentro de la educación es fundamental ya que constituye una parte importante del proceso de formación de un docente de cualquier nivel educativo; este proceso de aprendizaje del maestro se debe orientar a las actuales necesidades de las instituciones educativas.

(Schulmeyer, 2002), cabe mencionar que la intervención es por medio de evaluaciones, con la finalidad de establecer que es lo que se quiere de un Sistema Educativo de un país o modelo pedagógico de una escuela. [Pág.2]

(Valdes, 2008) Comenta que este proceso, la evaluación del desempeño docente, tiene las siguientes funciones; diagnóstica, instructiva, educativa y desarrolladora.

[Pág.3]

El Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente es un proceso formativo que busca fortalecer la profesión docente, favoreciendo el reconocimiento de las fortalezas y la superación de las debilidades de los docentes, con el fin de lograr mejores aprendizajes en sus alumnos y alumnas. Para ello, cada docente evaluado recibe un informe individual de resultados que da cuenta de los aspectos más y menos logrados de su desempeño, según la información proporcionada por los cuatro instrumentos de evaluación. Además, se establece la creación de Planes de Superación Profesional que benefician a los docentes que resultan evaluados con un desempeño insatisfactorio o básico.

### **Métodos de evaluación**

La evaluación se realiza a todos los docentes del sistema municipal, según los criterios establecidos en el Marco para la Buena Enseñanza. La Evaluación utiliza cuatro instrumentos, los cuales recogen información relevante y complementaria, a partir de evidencias directas de su trabajo docente, de la entrevista realizada por un par, de sus superiores jerárquicos y su propia autoevaluación.

Los instrumentos son:

- 1) Diseño e implementación de una unidad pedagógica
- 2) Evaluación final de la unidad pedagógica
- 3) Reflexión sobre su quehacer docente

4) Filmación de una clase como resultado de la evaluación, se identificará su desempeño en uno de los siguientes niveles: destacado, competente, básico e insatisfactorio.

- Desempeño destacado: Indica un desempeño profesional que clara y consistentemente sobresale con respecto a lo que se espera en el indicador evaluado.
- Desempeño competente: Indica un desempeño profesional adecuado en el indicador evaluado. Cumple con lo requerido para ejercer profesionalmente el rol docente.
- Desempeño básico: Indica un desempeño profesional que cumple con lo esperado en el indicador evaluado, pero con cierta irregularidad (ocasionalmente).
- Desempeño insatisfactorio: Indica un desempeño que presenta claras debilidades en el indicador evaluado y éstas afectan significativamente el quehacer docente. Se incluyen quienes se negaron (por diversas causas) a rendir esta evaluación. Los docentes que resulten evaluados con nivel de desempeño básico o insatisfactorio tendrán acceso a Planes de Superación Profesional gratuitos. Los docentes cuyo desempeño sea calificado como Destacado o Competente podrán postular voluntariamente a una Asignación Variable de Desempeño Individual. Para ello, deberán rendir una prueba de conocimientos disciplinarios y pedagógicos correspondiente a su nivel y subsector de aprendizaje.8.3.-Formacion docente durante el ejercicio profesional

### 8.3.1.- Concepto

La formación durante el desempeño profesional se puede decir que es el conjunto de actividades que una persona realiza para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia en el servicio público educativo y el impulso de la formación continua, con la finalidad de garantizar la idoneidad de los conocimientos y capacidades del docente para un desempeño profesional excepcional.

A lo largo del trabajo se enfatiza una visión crítica del actual discurso de la profesionalización, en particular cuando se la pretende asemejar a las profesiones tradicionales. Serán solo algunas puntas para el análisis, y de ninguna manera se pretende abarcar el problema en toda su complejidad. Se trata de una revisión de documentos de organismos internacionales y de algunos autores que han incursionado en el tema. Esta revisión puede ayudar a visualizar la complejidad que entraña el discurso de la profesionalización, sin descuidar que, más allá de la adhesión o no a dicho discurso, resulta imperativo el compromiso por formar en la rigurosidad teórica y práctica con vistas de una docencia comprometida con la formación de los ciudadanos y en particular los de los sectores más desprotegidos.

(Fullan, 2002) “La educación del profesorado tiene el honor de ser, al mismo tiempo el peor problema y la mejor solución de la educación” manifiesta que mientras mejor sea la preparación del docente este puede resolver con menos dificultad cualquier problema que se presente en el ámbito educativo. [Pág., 8]

(Birgin, 2016) La mejora de las experiencias escolares de los alumnos requiere de modo ineludible contar con los docentes, pero una política que apueste en forma excluyente a su formación y actualización constituye una respuesta simplificadora que evade la compleja trama histórica que desde hace más de un siglo configura los sistemas educativos. [Pág., 1]

(Labaree) Ha argumentado que la naturaleza del trabajo docente encierra una serie de rasgos que a simple vista lo hacen parecer como una profesión fácil, a pesar de ser sumamente difícil. [Pág., 2]

Tomando como referencia a lo expuesto por los autores, se puede decir que la formación docente durante el desempeño profesional es fundamental dentro del ámbito educativo ya que el docente debe estar preparado y actualizado siendo un factor esencial de la calidad de educación ofreciéndoles una formación profesional inicial y continua que les permita estar a la altura de los desafíos que les plantea la reforma.

### **8.3.2.- Importancia**

Es fundamental conocer la formación docente durante el ejercicio profesional es de gran relevancia ya que en la actualidad se requieren maestros con una gran capacidad que sepa enseñar también con un modo de enseñar adecuado el docente tiene que estar actualizado porque la educación cada día va cambiando y tiene que estar preparado para enfrentar los retos que se presente en la institución educativa a la que pertenece.

(Ochoa M. , 2005) Manifiesta que

*En la actualidad pesan sobre los maestros en ejercicio y en proceso de formación un sinnúmero de demandas y expectativas, la mayoría de ellas orientadas a responder en el corto plazo a los desafíos del mundo globalizado y a la sociedad del conocimiento, en un contexto que además se caracteriza por la diversidad de estudiantes producto de la masificación de la educación y de los grandes esfuerzos del Estado para ampliar el acceso, la cobertura y permanencia de los estudiantes. Si miramos el perfil del maestro del presente, del que está ejerciendo su profesión y se graduó ya sea de la universidad o de la Escuela Normal hace ya más de 10 años, bien podría afirmar que, frente a estos grandes retos, los maestros tenemos una formación insuficiente. [Pág., 1]*

(Alvares, 2005) Dice que

*El mundo de hoy requiere maestros con una gran capacidad de decidir autónomamente el contenido de lo que se enseña y, por supuesto, también del modo de enseñar. Dado que la ciencia y los valores humanos han perdido la rigidez y la homogeneidad que tuvieron en otras épocas, se requiere flexibilidad para interpretar las formas híbridas y cambiantes como se configuran los saberes y las verdades que se consideran válidas y legítimas para que los estudiantes aprendan. La relatividad de dichas verdades y la necesidad de que los estudiantes de hoy aprendan a respetar las diversas culturas y a juzgar e interpretar la complejidad del mundo moderno, hace que los maestros deban ser formados y tratados como profesionales, con la inteligencia suficiente para decidir y construir el saber pedagógico que exprese tal diversidad y complejidad. . [Pág., 2]*

En la actualidad el docente debe tomar conciencia de la importancia de contar con una buena formación en cualquier disciplina que se esté preparando porque el camino que recorrerá el estudiante como el docente no será nada fácil para ello debe estar preparado para estar frente a un grupo de personas que están a su cargo y a los que tendrá que sacar en adelante, el docente debe contar con una serie de conocimientos, técnicas, instrumentos y metodologías que permitan reflexionar sobre una mirada integrada entre estudiante y profesor.

### **8.3.3.-Ventajas**

Muchas de las ventajas que existen en la actualidad para el docente como para el estudiante son el uso de las Tics ya que son un instrumento importante dentro del salón de clases facilitando al docente a prepararse de manera virtual, a calificar trabajos subidas a las diferentes plataformas virtuales hace que el docente no sea repetitivo más bien es un mediador porque solo va guiando a sus estudiantes mientras van construyendo su conocimiento.

Día a día observamos profesores que pueden tener un excelente dominio en lo que respecta Al ámbito profesional pero que están verdaderamente alejados del mundo

académico; de las tendencias en el campo de la enseñanza y el aprendizaje, del conocimiento de lo que significa evaluar con criterio a un estudiante. Posiblemente, y de hecho ocurre, con el tiempo sean las Universidades las encargadas de promover estos programas docentes y en la medida en que esto se estandarice y se convierta en un valor diferencial, los mismos profesores acudirán a obtener dicha formación.

(Alberdi J. , 2004)Manifiesta que “la interactividad entre el profesor, el alumno, la tecnología y los contenidos del proceso de enseñanza aprendizaje”

(Bonafé, 1993) Dice “es una forma totalmente distinta de organizar las enseñanzas, lo que puede generar rechazo en algunos docentes adversos al cambio”. [Pág. 2]

Hoy en día es imprescindible el conocimiento del uso de internet para poder optar a un puesto de trabajo, además es una herramienta fundamental dentro de las aulas facilitando la realización de tareas que se tenga que realizar hasta trabajos la importancia de las nuevas tecnologías se hace cada vez más patentes en la educación con sus ventajas e inconvenientes con el fin de que estén los estudiantes bien preparados para su futura vida profesional.

#### **8.3.4.-Desventajas**

La incorporación de las tecnologías de información y comunicación en el ámbito académico ha traído consigo no sólo el dar soporte a las actividades curriculares y de investigación, sino que ha propiciado el intercambio de información entre alumnos y docentes de una manera dinámica a través de la Red, lo que ha dado origen al establecimiento de nuevos ambientes de aprendizaje basado en el uso de Internet como

(Rivard, 2013) Existe una desventaja es la de enfrentar una neocolonización cultural.

(Youngberg, 2012) Una de las preocupaciones podría ser la de la suplantación de identidad a través de las redes sociales.

En la actualidad, como consecuencia de la globalización que se ha manifestado en la mayor parte del mundo, que ha traído consigo grandes avances en la tecnología y en la comunicación, diversos campos de actividad se han acogido de la nueva tecnología para proyectarse y expandirse, debido a la facilidad y rapidez con que se puede manejar gran cantidad de información. Uno de los campos que han aprovechado y están aprovechando esta nueva tecnología es el de la educación, ya que el Internet es un medio eficaz para garantizar la comunicación, la interacción, el transporte de información y, consecuentemente, el aprendizaje, en lo que se denomina enseñanza virtual, enseñanza a través de Internet o teleformación

## **9. PREGUNTAS CIENTÍFICAS O HIPÓTESIS:**

- ¿Cuáles son las fuentes bibliográficas con relación a la formación profesional del docente?
- ¿Qué procedimientos metodológicos debe seguirse para la adquisición de información?
- ¿Cómo analizar los resultados de la recolección de datos obtenidos, para la elaboración de conclusiones de recomendaciones?

## **10. METODOLOGÍA**

### **10.1. Tipo de Proyecto**

Investigación Formativa

Se manifiesta que la formación formativa se refiere a una investigación como herramienta que se la utiliza con la finalidad es difundir información existente y favorecer a la investigación ya que los datos serán recopilados de manera directa en el área donde se va llevar a cabo la investigación permitiéndonos ampliar el conocimiento acerca del problema llegando a descubrir resultados valederos que servirá de gran aportación significativa para la formación profesional.

### **10.2. Propósito de la investigación**

Obtener información para plantear proyecto de mayor trascendencia

Se considera que el propósito de la investigación es obtener información verdadera para así poder plantear proyectos de mayor trascendencia. Adquiriendo información la cual servirá como gran aportación para conocer la formación docente durante el ejercicio profesional. Además se espera aportar con información relevante impulsando a la investigación que realiza la carrera de Ciencias de la Educación mención Educación Básica de la Universidad Técnica de Cotopaxi.

### 10.3.- Unidades de estudio

**Tabla 1** Población y muestra

GRUPOS	POBLACIÓN	MUESTRA
DIRECTIVOS	75	30
DOCENTES	4500	120
<b>TOTAL</b>	<b>4575</b>	<b>173</b>

*Tomado de: Centro Estadístico del Distrito de Latacunga  
Elaborado por: Jeanneth Tasipanta*

### 10.4. Métodos de investigación:

Los métodos que se consideraron para el desarrollo de este proyecto son:

#### 10.4.1. Método analítico

Este parámetro investigativo se lo desarrollo para comprender y sintetizar en la justificación de este proyecto a la vez para elaborar el punto numero 5 como es el análisis del problema de investigación y para el avance de la fundamentación científica y técnica.

#### 10.4.2. Método síntesis

Este método se utilizó para la elaboración del marco teórico de este proyecto y se utilizará para el desarrollo de las conclusiones y recomendaciones del mismo.

#### 10.4.3. Método hipotético- deductivo

Para el desarrollo de esta investigación, este método combinado como es lo hipotético- deductivos, se utilizará en la parte de la hipótesis dentro de la investigación.

#### 10.4.5. Método dialéctico

Proporciona al hombre la posibilidad de comprender los mas diversos fenómenos de la realidad. El método dialéctico al analizar los fenómenos de la

naturaleza, de la sociedad y del pensamiento permite descubrir sus verdaderas leyes y las puertas motrices del desarrollo de la realidad”

Este método se utilizó para la producción de la información científica del proyecto de investigación.

#### **10.4.6. Método descriptivo**

Para el desarrollo de esta investigación , este método se utilizó en la adquisición de la población y la muestra , a la vez contribuirá para la descripción y análisis de los datos estadísticos.

#### **10.5. Técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de la información.**

Para la recolección de datos estadísticos con referente al tema de este proyecto se han tomado como referencia a los directivos y docentes de la ciudad de Latacunga, a quienes por su número excesivo de profesionales existentes en el cantón ya mencionado, se les aplicará como *técnica la encuesta*, los mismo que contarán con un instrumento de recolección información el cual será un *cuestionario*, en donde refleje los aspectos de mayor importancia con referente a la remuneración de los educadores.

## 11. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS DE LAS: ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES DEL CANTÓN LATACUNGA

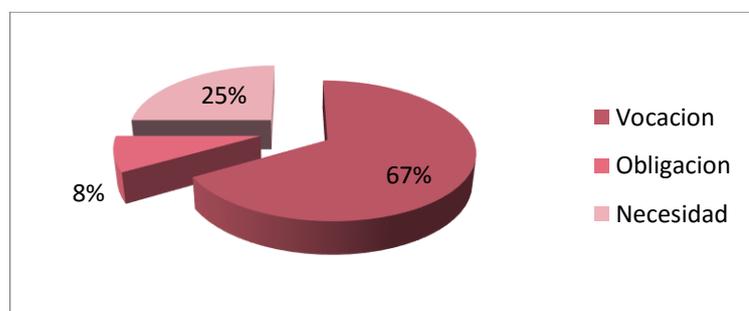
**PREGUNTA 1.-** Usted ¿Por qué escogió la profesión de docente?

**Tabla 2** Inclinación a la profesión.

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Vocación	80	67%
Obligación	10	8%
Necesidad	30	25%
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Fuente: encuesta aplicada a los docentes del cantón Latacunga.

**Gráfico 1** Inclinación a la profesión.



### ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

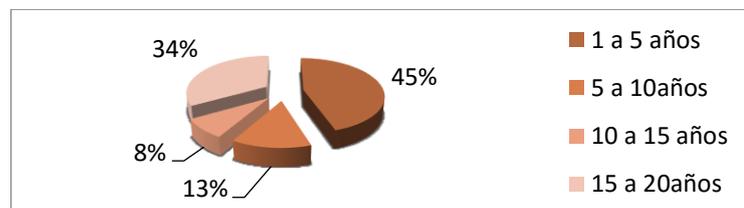
De los datos obtenidos; el 67% de los docentes encuestados indican que escogieron la profesión de docente por vocación mientras que el 8% por obligación y el 25% restante fueron por necesidad.

Basándome en los datos adquiridos se ha podido identificar que la mayoría de los docentes han elegido la carrera por vocación, la misma que los puede llevar a cumplir las metas propuestas y si uno tiene este gran principio podrá guiar a sus estudiantes para que se formen de una manera adecuada con conocimiento duraderos y más aun con conocimientos significativos.

**PREGUNTA 2.-** ¿Cuántos años de servicio tiene como docente?**Tabla 3** Años de servicio

<b>Indicador</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
1 a 5 años	54	45%
5 a 10años	16	13%
10 a 15 años	10	8%
15 a 20años	40	34%
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Fuente: encuesta aplicada a los docentes del cantón Latacunga.

**Gráfico 2** Años de servicio**ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**

De la encuesta realizada se ha podido obtener los siguientes datos: que el 45% de los docentes tienen de 1 a 5 años de servicio docente, el 34% manifestó tener de 15 a 20 años, el 13% expresó llevar de 5 a 10 años en la docencia y el 8% afirmó tener de 10 a 15 años en el servicio docente.

Por tal razón se puede afirmar que gran parte de esta población han desempeñado su labor por mucho tiempo, cumpliendo eficazmente y preparando a la vez a muchos estudiantes que han estado a su cargo como manifiesta el autor, Luego; que la labor del profesional dentro del ámbito educativo, es ser un mediador los aprendizajes de los alumnos a través de los conocimientos previos considerando ritmo de aprendizajes porque no todos los alumnos aprenden al mismo tiempo.

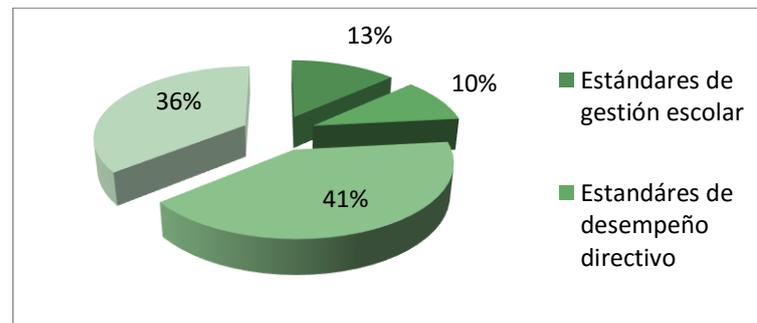
**PREGUNTA 3.-** ¿De los siguientes tipos de estándares seleccione los que usted aplica?

**Tabla 4** Estándares de calidad

<b>Indicador</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Estándares de gestión escolar	16	13%
Estándares de desempeño directivo	12	10%
Estándares de desempeño docente	49	41%
Estándares de aprendizaje	43	36%
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** encuesta aplicada a los docentes del cantón Latacunga

**Gráfico 3** Estándares de calidad



## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

De los resultados obtenidos de la encuesta aplicada se puede notar que: el 41% manifestó que aplica los estándares de desempeño docente, el 36% afirmó usar los estándares de aprendizaje mientras que el 13% expresó utilizar los estándares de gestión escolar, finalmente el 10% aplica los estándares de desempeño docente.

Por lo que puedo decir que la mayoría de docentes conocen los tipos de estándares por lo que se puede notar que están en constante actualización con respecto a la función que están desempeñando dentro del ámbito educativo delimitando cada uno de ellos un correcto interaprendizaje.

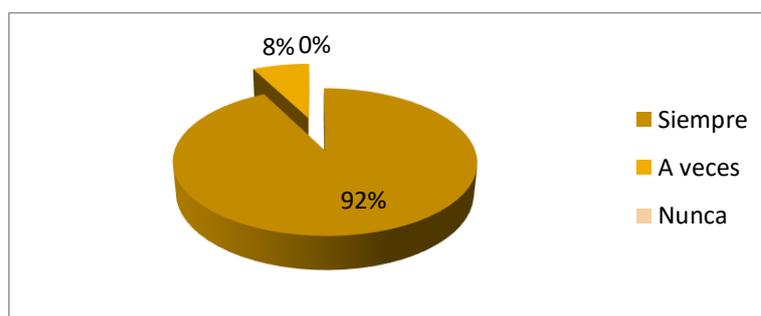
**PREGUNTA 4.-** ¿Considera usted que las planificaciones son actividades importantes para el proceso de Interaprendizaje?

**Tabla 5** Importancia de las planificaciones

<b>Indicador</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Siempre	111	92%
A veces	9	8%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** encuesta aplicada a los docentes del cantón Latacunga.

**Gráfico 4** Importancia de las planificaciones



## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

De la encuesta aplicada, se pudo obtener los siguientes datos: el 92% consideró que siempre las planificaciones son actividades importantes para el proceso de interaprendizaje, 8% manifestó que a veces, mientras tanto que el 0% de los encuestados expresó que no son importantes las planificaciones.

Se puede decir que la mayoría de los docentes consideran que es de gran importancia las capacitaciones por parte del Ministerio de Educación ya que se están actualizando en los diferentes cambios que se dan dentro de la Educación mejorando su conocimiento, comportamientos y habilidades para cumplir sus labores eficazmente.

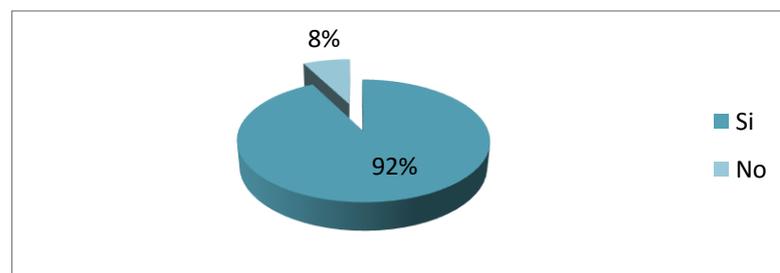
**PREGUNTA 5.-** ¿Usted considera necesario que los docentes reciban capacitaciones continuas?

**Tabla 6** Capacitaciones continuas

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Si	111	92%
No	9	8%
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** encuesta aplicada a los docentes del cantón Latacunga.

**Gráfico 5** Capacitaciones continuas



## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

De acuerdo a la encuesta realizada se ha podido identificar que el 92% de los docentes están de acuerdo en recibir capacitaciones continuas, mientras tanto que el 8% manifestó que no consideran necesario las capacitaciones continuas por parte del Ministerio de Educación.

De lo que se puede afirmar basándome en los datos obtenidos se puede decir que los docentes están de acuerdo con las capacitaciones continuas porque son necesarias para que puedan definir claramente los conocimientos, habilidades, destrezas o competencias pedagógicas que se esperan alcanzar, para orientar las formas más adecuadas de estimular su desarrollo.

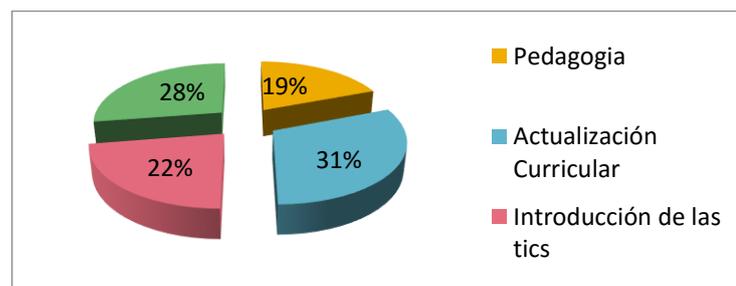
**PREGUNTA 6.-** ¿Qué tipo de capacitaciones le gustaría recibir por parte del Ministerio de Educación?

**Tabla 7** Tipos de capacitaciones

<b>Indicador</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Pedagogía	23	19%
Actualización Curricular	37	31%
Introducción de las tics	27	22%
Estrategias Pedagógicas	33	28%
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** encuesta aplicada a los docentes del cantón Latacunga.

**Gráfico 6** Tipos de capacitaciones



## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

De acuerdo a la encuesta realizada a los docentes se pudo obtener que el 31% de docentes hayan considerado que es necesario capacitarse en Actualización Curricular, el 28% en Estrategias Pedagógicas, el 22% sobre la Introducción de las Tics y finalmente el 19% desea recibir capacitaciones en materia Pedagógica.

Por tal motivo se puede decir que los docentes eligieron que la capacitación con mayor relevancia es la de Actualización Curricular, ya que esta capacitación ayuda a que los docentes estén preparados para impartir conocimientos hacia sus estudiantes superando retos nuevos dentro de la Educación.

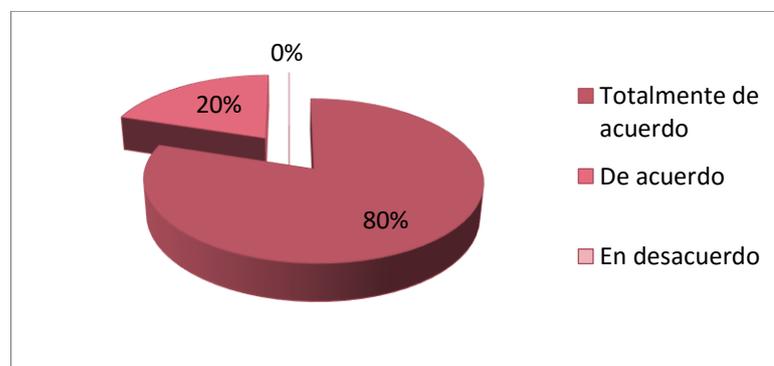
**PREGUNTA 7.-** ¿Considera usted que el docente debe fomentar un ambiente ordenado en el aula para el interaprendizaje?

**Tabla 8** Función del docente

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	96	80%
De acuerdo	24	20%
En desacuerdo	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

Fuente: encuesta aplicada a los docentes del cantón Latacunga.

**Gráfico 7** Función del docente



## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Con referencia a los resultados obtenidos se puede definir que el 80% está totalmente de acuerdo que se debe llevar un ambiente ordenado dentro del aula, el 20% expresó estar de acuerdo y finalmente el 0% está en desacuerdo.

Se puede identificar que los docentes conocen muy bien su rol dentro de las aulas, ya que juega un papel importante dentro de las aulas siendo el encargado de guiar el aprendizaje convirtiéndose además en un investigador para de esta manera poder analizar los problemas que se dan dentro del ámbito educativo y así proponer soluciones para que mejore el proceso enseñanza aprendizaje.

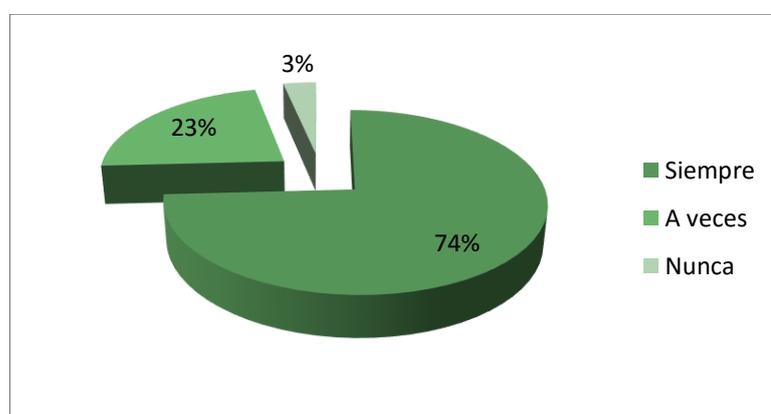
**PREGUNTA 8.-** ¿Ud. considera que la formación profesional durante el servicio es fundamental para una educación de calidad?

**Tabla 9** Formación profesional

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	89	74%
A veces	27	23%
Nunca	4	3%
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** encuesta aplicada a los docentes del cantón Latacunga.

**Gráfico 8** Formación profesional



## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

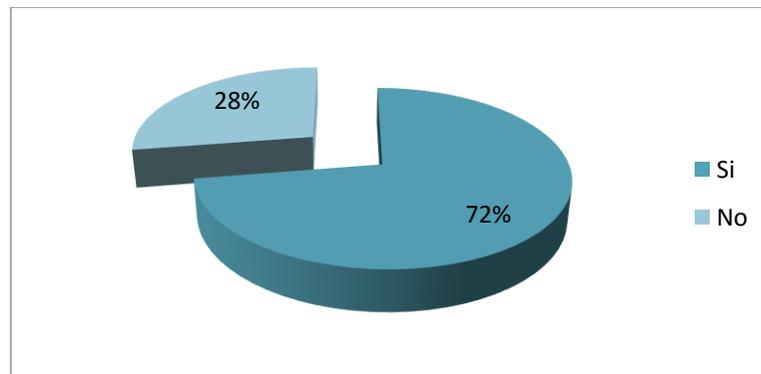
Según los datos obtenidos durante la encuesta, el 74% de los encuestados han expresado que siempre estarán de acuerdo que la formación profesional durante el servicio docente es fundamental para una educación de calidad, mientras que el 23% han considerado que a veces y finalmente el 3% expresaron estar en desacuerdo sobre la formación profesional durante el ejercicio docente.

Por tal motivo puede manifestar que los docentes están totalmente de acuerdo que se deben preparar cada día durante su servicio docente para poder ejercer la profesión tales como en conocimiento, habilidades y actitudes para que de esta manera pueda solucionar las necesidades que exista dentro del ámbito.

**PREGUNTA 9.-** ¿Está de acuerdo con la evaluación de desempeño docente?**Tabla 10** Evaluación

<b>Indicador</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	87	72%
No	33	28%
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** encuesta aplicada a los docentes del cantón Latacunga.

**Gráfico 9** Evaluación**ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**

De acuerdo a los datos obtenidos de la encuesta realizada, el 72% de docentes están de acuerdo con las evaluaciones de desempeño docente por parte del Ministerio de Educación, mientras que el 28% está en desacuerdo.

Por lo tanto, puedo decir que la mayoría de los docentes consideran que las evaluaciones son importantes para el desempeño docente, siendo que las evaluaciones son procesos formativos que busca reconocer las fortalezas y la superación de las debilidades de los docentes, con el fin de lograr mejores aprendizajes en sus alumnos y alumnas.

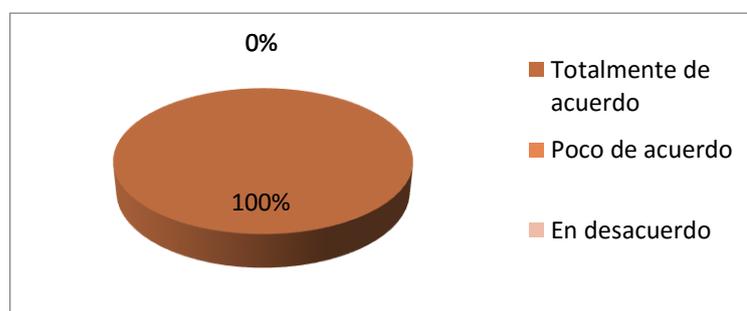
**PREGUNTA 10.-** ¿En su opinión considera que la evaluación docente debe ser acorde a su especialidad?

**Tabla 11** Evaluación acorde a su especialidad

<b>Indicador</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	120	100%
Poco de acuerdo	0	0%
En desacuerdo	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>120</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** encuesta aplicada a los docentes del cantón Latacunga.

**Gráfico 10** Evaluación acorde a su especialidad



## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Del total de encuestados, el 100% están totalmente de acuerdo que las evaluaciones a los docentes sean de acuerdo a su especialidad, por lo tanto, el 0% corresponde a las dos últimas alternativas.

Con la adquisición de los datos se ha podido descifrar que la mayoría de docentes están de acuerdo que las evaluaciones que se están tomando por parte del Ministerio de Educación sean acorde a su especialidad permitiendo identificar las debilidades que existen dentro de las áreas de estudio para así poder mejorar los procesos de aprendizaje de los estudiantes, y el mejoramiento de la formación inicial docente, así como su desarrollo profesional.

## ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS DEL CANTÓN LATACUNGA

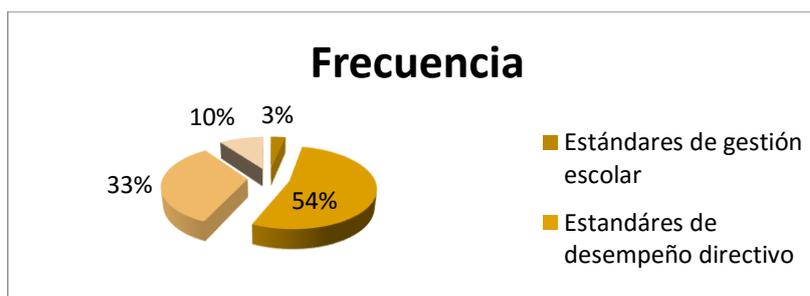
**PREGUNTA 1.-** ¿De los siguientes tipos de estándares seleccione las que usted aplica?

**Tabla 12** Tipos de estándares

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Estándares de gestión escolar	1	3%
Estándares de desempeño directivo	16	54%
Estándares de desempeño docente	10	33%
Estándares de aprendizaje	3	10%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: encuesta dirigida a los directivos del cantón Latacunga

**Gráfico 11** Tipos de estándares



### ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

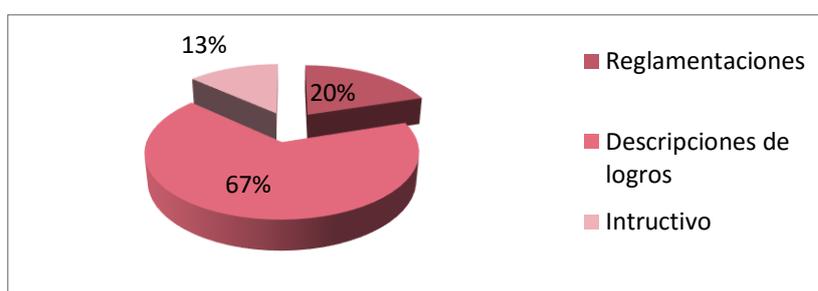
Según los datos obtenidos por la encuesta, el 54% aplica los estándares de desempeño directivo, el 33% sobre estándares de desempeño docente, el 10% utiliza los estándares de aprendizaje y finalmente el 3% usa los estándares de gestión escolar.

Por tal motivo puedo manifestar que los directivos están en constante actualización por lo que he podido notar que conocen acerca de los estándares de calidad que están aplicando dentro de una institución educativa, permitiendo que la institución vaya marchando de la mejor manera.

**PREGUNTA 2.-** ¿Para usted que son estándares de calidad**Tabla 13** Estándares de calidad

<b>Indicador</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Reglamentaciones	6	20%
Descripciones de logros	20	67%
Instructivo	4	13%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** encuesta dirigida a los directivos del cantón Latacunga

**Gráfico 12** Estándares de calidad**ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**

De los datos obtenidos por la encuesta, tenemos que el 67% de los directivos los estándares de calidad son descriptivos de logros, mientras que el 20% expresó que son reglamentaciones y el 13% supo manifestar que son instructivos.

Por tal motivo puedo decir que la mayoría de los directivos conocen el concepto de estándares de calidad reconociendo que son las descripciones de logros que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad, mejorando la Educación en el Ecuador.

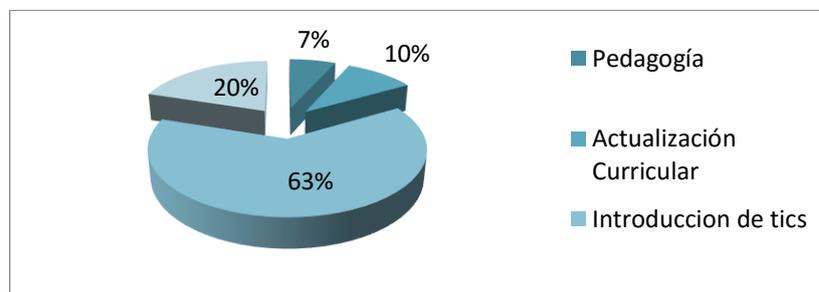
**PREGUNTA 3.-** ¿De los siguientes tipos de capacitaciones que ofrece el Ministerio de Educación elija la que crea que es indispensable para la formación de los docentes?

**Tabla 14** Capacitaciones indispensables

<b>Indicador</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Pedagogía	2	7%
Actualización Curricular	3	10%
Introducción de tics	19	63%
Estrategias Pedagógicas	6	20%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** encuesta dirigida a los directivos del cantón Latacunga

**Gráfico 13** Capacitaciones indispensables



## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

De la encuesta aplicada, puedo determinar los siguientes resultados: el 63% de los encuestados consideran que la Introducción a las tic's son indispensables, el 20% expresó las estrategias pedagógicas, el 10% mencionó que la Actualización Curricular y el 7% manifestó que las capacitaciones sobre Pedagogía deben ser indispensables para la formación de docentes.

Por tal razón puedo decir que los directivos consideran que la capacitación que es indispensable para la formación docente es la Introducción de las tic's por lo que la educación está ligada a la tecnología los docentes están conscientes que están son de gran importancia dentro de su desempeño como docentes por lo que tienen que estar en constante capacitaciones acerca de este tema.

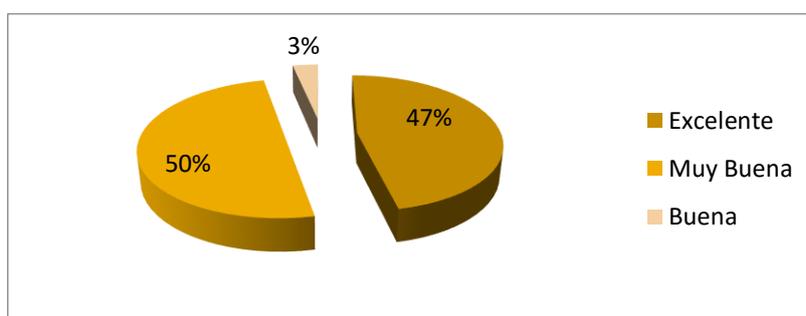
**PREGUNTA 4.-** ¿Considera usted que las capacitaciones recibidas durante su ejercicio profesional han sido?

**Tabla 15** Capacitaciones recibidas

<b>Indicador</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Excelente	14	47%
Muy Buena	15	50%
Buena	1	3%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** encuesta dirigida a los directivos del cantón Latacunga

**Gráfico 14** Capacitaciones recibidas



## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

De los datos arrojados por la encuesta a los directivos, se resuelve que el 50% de los encuestados considera muy buena las capacitaciones, el 47% expresó que son excelentes y el 3% supo manifestar que son buenas las capacitaciones dadas por el Ministerio de Educación.

Por tal motivo pude identificar gracias a la encuesta aplicada que los directivos consideran que las capacitaciones recibidas hasta el momento por parte del Ministerio de Educación son muy buenas ya que algunas han servido para que estén en total actualización en algunos temas que para ellos eran nuevos como directivos pero que gracias a las capacitaciones recibidas han aclarado todas sus dudas gracias a esto están ejecutando adecuadamente su función dentro de la institución donde laboran.

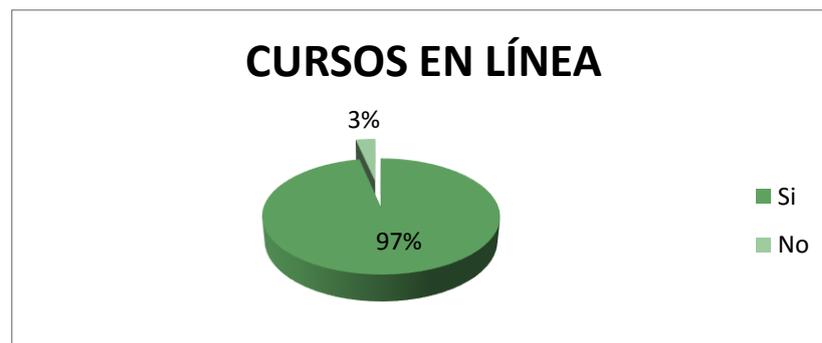
**PREGUNTA 5.-** ¿Usted considera que los cursos en línea fortalecen el desempeño docente?

**Tabla 16** Cursos en línea

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Si	29	97%
No	1	3%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** encuesta dirigida a los directivos del cantón Latacunga

**Gráfico 15** Cursos en línea



## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

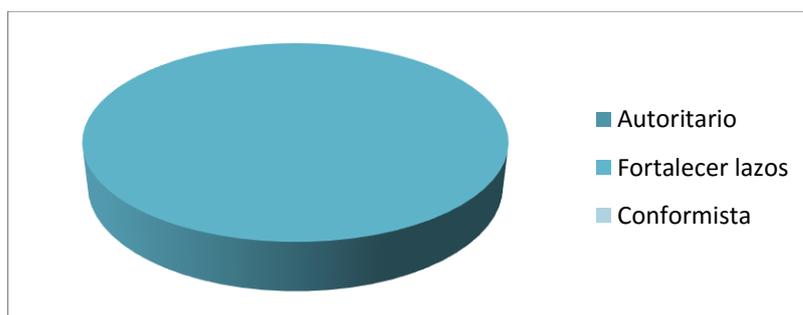
Según los resultados obtenidos de la encuesta aplicada se puede notar que el 97% de los encuestados afirmaron que los cursos en línea fortalecen el desempeño docente, mientras que el 3% expresó estar en desacuerdo.

Por lo tanto, pude apreciar que los directivos consideran que si son importantes los cursos en línea permitiendo que existan capacitaciones permanentes en cualquiera de las actividades curriculares permitiendo definir claramente los conocimientos, habilidades, destrezas o competencias pedagógicas que se esperan alcanzar, para orientar las formas más adecuadas de estimular su desarrollo.

**PREGUNTA 6.-** ¿Cuáles son las funciones de los directivos educativos?**Tabla 17** Funciones de los directivos

<b>Indicador</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Autoritario	0	0%
Fortalecer lazos	30	100%
Conformista	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: encuesta dirigida a los directivos del cantón Latacunga

**Gráfico 16** Funciones de los directivos**ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**

Tomando en cuenta los datos adquiridos por la encuesta realizada, el 100% de los directivos encuestados coinciden en que su función es fortalecer lazos, mientras que el 0% lo comparten el resto de alternativas.

Puedo decir que los directivos en su totalidad conocen las funciones que están cumpliendo dentro de las instituciones educativas ya que no es solo dar órdenes para que los docentes cumplan sino más bien fortalecer lazos entre cada uno de los miembros de la educación para que exista equilibrio dentro de la Educación.

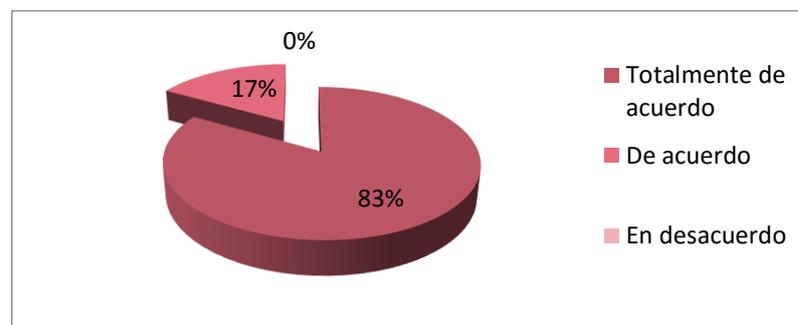
**PREGUNTA 7.-** ¿Considera Ud. que los directivos deben garantizar un ambiente de respeto, cultura de paz dentro de las instituciones educativas?

**Tabla 18** Perfil de los directivos

<b>Indicador</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente de acuerdo	25	83%
De acuerdo	5	17%
En desacuerdo	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** encuesta dirigida a los directivos del cantón Latacunga

**Gráfico 17** Perfil de los directivos



## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

De los datos recopilados por la encuesta realizada a los directivos se puede expresar que el 83% de los encuestados afirmó estar totalmente de acuerdo que los directivos deben garantizar un ambiente de respeto, cultura de paz dentro de las instituciones educativas, mientras que el 17% manifestó estar de acuerdo, y el 0% está en desacuerdo.

Puedo manifestar que la mayoría de los directivos conocen el perfil que deben cumplir dentro de las instituciones educativas, ya que no está solo dar órdenes para que los docentes cumplan sino más bien fortalecer lazos entre cada uno de los miembros de la educación para que exista equilibrio adecuado entre cada uno de ellos.

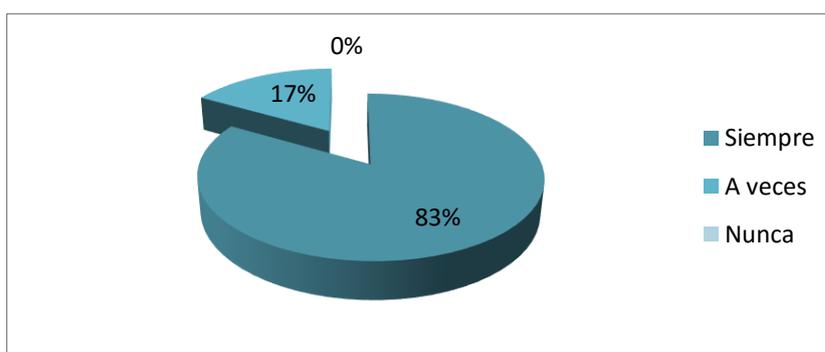
**PREGUNTA 8.-** ¿Con que frecuencia considera usted que se deba realizar capacitaciones a los docentes por parte del Ministerio de Educación?

**Tabla 19** Capacitaciones a docentes

<b>Indicador</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Siempre	25	83%
A veces	5	17%
Nunca	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** encuesta dirigida a los directivos del cantón Latacunga

**Gráfico 18** Capacitaciones a docentes



## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

De los datos obtenidos por la encuesta podemos resolver que el 83% de los directivos encuestados expresó que siempre se deben realizar las capacitaciones a los docentes por parte del Ministerio de Educación, el 17% manifestó que a veces y el 0% nunca.

Por tal motivo puedo decir que los directivos están conscientes que las capacitaciones hacia los docentes son importantes, ya que un docente nunca deja de aprender sino más bien son libros abierto que cada día están dispuestos a escribir cosas nuevas para que les ayuden a mejorar como docentes por lo que estarán listos a guiar a estudiantes de calidad.

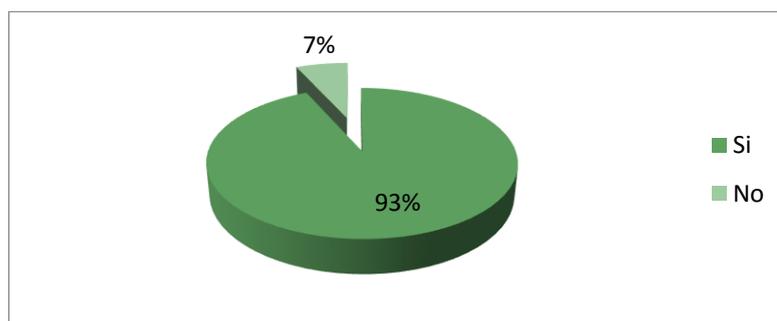
**PREGUNTA 9.-** ¿Usted considera que con mayor cantidad de evaluaciones mejorara la calidad educativa?

**Tabla 20** Cantidad de evaluaciones

<b>Indicador</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Si	28	93%
No	2	7%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** encuesta dirigida a los directivos del cantón Latacunga

**Gráfico 19** Cantidad de evaluaciones



## **ANÁLISIS Y DISCUSIÓN**

De la encuesta realizada, se puede establecer que el 93% afirmó que la mayor cantidad de evaluaciones ayudará a mejorar la calidad educativa, y el 0% expresó estar en desacuerdo.

Mediante los datos obtenidos puedo decir que la mayoría de los directivos manifestaron que con mayor cantidad de evaluaciones mejoraran la calidad educativa, esto permitirá identificar las debilidades que poseen los docentes y mejorar gracias a la evaluación un docente nunca tiene que estar estancado en sus debilidades sino más bien sobre salir esto se podrá identificar gracias a este proceso.

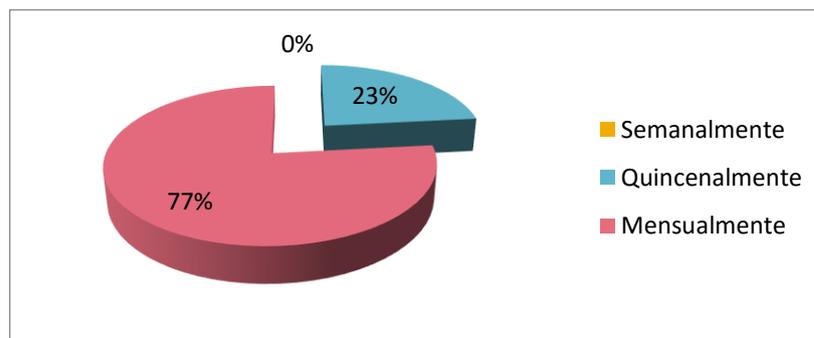
**PREGUNTA 10.-** ¿Con qué frecuencia considera usted que se debe realizar visitas pedagógicas en cada una de las aulas de clase?

**Tabla 21** Visitas Pedagógicas

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Semanalmente	0	0%
Quincenalmente	7	23%
Mensualmente	23	77%
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Fuente: encuesta dirigida a los directivos del cantón Latacunga

**Gráfico 20** Visitas Pedagógicas



## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Con relación a los datos obtenidos por la encuesta, se puede afirmar que el 77% de los directivos encuestados expresaron que las visitas pedagógicas a las aulas de clase se las debe realizar mensualmente, el 23% mencionaron que quincenalmente, mientras que el 0% semanalmente.

Por tal motivo puede manifestar que una de las funciones de los directivos es hacer visitas pedagógicas en las aulas de clases ya que los directivos organizan, orientan y lideran el trabajo técnico-pedagógico y desarrollo profesional de los docentes, de la misma manera colaboran evaluando la efectividad de prácticas escolares y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes.

## 11. IMPACTO SOCIAL Y PEDAGÓGICO:

El presente proyecto investigativo por ser de carácter educativo no tiene impactos técnico ni ambiental, ya que está enfocado a un entorno educativo, por ende, tiene un impacto social y pedagógico ya que la formación del docente es importante dentro del ámbito educativo para que exista una educación de calidad, además, permite entender las problemáticas que tiene los docentes durante el servicio profesional.

## 12.- PRESUPUESTO PARA LA PROPUESTA DEL PROYECTO:

En este proyecto de investigación debido a que no se ha planteado una propuesta de solución ha dicho problema, no existió un aporte económico con referente a esta temática ya que la investigación fue únicamente de tipo diagnóstica. Pero si han existido gastos económicos para la realización de este informe investigativo, en donde a través de un cuadro reflejaremos y detallaremos detenidamente cada uno de los recursos que se ha utilizado con su respectivo valor.

**Tabla 22** Presupuesto

Recursos	PRESUPUESTO PARA LA ELABORACIÓN DEL PROYECTO			Valor Total
	Cantidad	Unidad	V. Unitario	
			\$	\$
Equipos (detallar)	1	1	0,00	0,00
Transporte y salida de campo (detallar)	1	1	0,30	0,30
Materiales y suministros (detallar)	5	5	2,00	10,00
Material Bibliográfico y fotocopias. (detallar)	7	7	3,50	24,50
Gastos Varios (detallar)	3	3	1,00	3,00
Otros Recursos (detallar)	2	2	2,00	2,00
Sub Total				39,80
10%				-
<b>TOTAL</b>				<b>39,80</b>

## **13. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **13.1.- CONCLUSIONES**

- La formación docente es esencial dentro de la educación siempre y cuando los contenidos de cualquier curso que se vaya a dar por parte del Ministerio de Educación sean acordes a su especialidad para que de esta manera los docentes se sientan contentos de impartir clases.
- Al hablar de formación docente también tenemos que saber que los docentes deben ser sometidos a evaluaciones, siendo estos derechos y obligaciones de cada profesor, para que se pueda identificar las fortalezas y debilidades que estos posean.
- La formación docente tiene diversos objetivos, como es que el maestro mejore sus competencias profesionales, al mismo tiempo mejore el aprendizaje de sus estudiantes y por ende dentro de la institución que labora, para ello debe reflexionar que la formación docente es voluntaria mas no obligada.
- La eficacia y eficiencia de cualquier institución educativa depende en gran medida de la calidad de sus docentes siendo este el elemento fundamental en cualquier de los sistemas de preparación y por ello debe estar en continua actualización como cualquier profesional.

### **13.2.- RECOMENDACIONES**

- No se debe saturar de contenidos a los profesores, más bien que se debe apuntar hacia lo esencial y articular el estudio con el trabajo cotidiano de los docentes para que así se haga realidad el concepto que existe una educación de calidad.
- Los docentes deben concientizarse que la evaluación es una herramienta que invita a los profesores a reflexionar su desempeño laboral, siempre enfocando en potenciar el desarrollo de las habilidades de sus estudiantes.
- Los docentes deben ser innovadores para que así mejore su desempeño docente su calidad profesional para ello deben estar en constante participación en las diversas actividades que crea el Ministerio de educación.
- Los docentes deberían mejorar la práctica escolar formando estudiantes competentes para que desarrollen habilidades creativas, principios éticos y morales; aptitudes, valores y conocimientos integrados a su vida para que la institución a la que está representando sobre salga ante los demás.

## 14. BIBLIOGRAFÍA:

### 14.1. BIBLIOGRAFÍA CITADA

- Abarca, J. C. (1999). *REVISTA IBEROAMERICANA DE LA EDUCACION*. Santiago de Chile. [pág.8]
- Alberdi, J. (2004). Madrid. [pág.24]
- Almonte, J. V. (2011). *Método Dialéctico*. [pág.28]
- Alvares, A. (2005). *Tres miradas a la formación docente*. Bogota. [pág.23]
- Bandres, E. (2011). *Formación Docente: la clave para lograr un verdadero cambio educativo*. [pág.15]
- Barriga, A. D. (2001). Monterrey. [pág.16]
- Barrios, O. (2016). *Formación Docente*. [pág.15]
- Beillerot, J. (1992). *La relación del saber*. [pág.13]
- Birgin, A. (2006). *El Trabajo de Enseñar*. Tucuman. [pág.22]
- Bonafé, J. M. (1993). *Planificación Didáctica y profesionalidad docente*. Valencia. [pág.24]
- Castillo, M. (2011). *PERFIL PROFESIONAL DOCENTE*. Caracas. [14]
- Díaz-Barriga. (1993). “CASO TSU EN SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA CALIDAD”. [pág.13]
- Domínguez, M. J., & Álvarez, D. C. (2015). *Una propuesta para la formación [pedagógica de los profesores de la carrera de contabilidad en la universidad estatal de Guayaquil*. Guayaquil. [pág.15]
- Freire, P. (2012). *La escuela de comunicación*. Sao Paulo. [pág.17]
- Fuentes, H. (2010). Método descriptivo . [pág.29]
- Fullan, M. (2002). *El significado del cambio educativo: un cuarto de siglo de aprendizaje*. [pág.7]
- Gómez, J. A. (2002). *Ética social y profesión docente*. [pág.15]
- Graciela, H. G., Beatriz, V. F., Frank, P. C., & Berrios. (2015). *MODELO DE CAPACITACIÓN DOCENTE PARA ENTORNOS VIRTUALES DE APRENDIZAJE*. Madrid. [pág.28]
- J, P. (1996). 9-43. [pág.28]

- Labaree, D. (2000). *La educación pública como un bien público ineludible*. Cubberley. [pág.7]
- Marcelo, D. V. (2015). *EL ABC Y D DE LA FORMACION DOCENTE*. Sevilla. [pág.8]
- Medrano, C. V. (2009). *Aprendizaje y desarrollo profesional docente*. Madrid. [pág.8]
- Montecinos, C. (2003). *DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE Y APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO*. Valparaiso. [pág.8]
- Ochoa, M. (2005). *Tres miradas a la formación docente*. Bogota. [pág.23]
- Q, O. (2013). *Deontología educativa*. [pág.14]
- Rivard. (2013). [pág.25]
- Schulmeyer, G. H. (2002). Berlin. [pág.18]
- Valdes, A. M. (2008). *Convivencia escolar*. Santiago de Chile. [pág.18]
- Youngberg. (2012). [pág.25]
- Zedong, M. (1946). [pág.27]

#### **14.1. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA**

<https://educacion.gob.ec/recategorizacion/>

<http://sinmiedosec.com/sueldo-de-un-maestro-en-ecuador/>

<http://estudiacurso.com/trabajar-como-docente-ecuador/>

<http://www.gestiopolis.com/métodos-y-técnicas-de-investigación/>

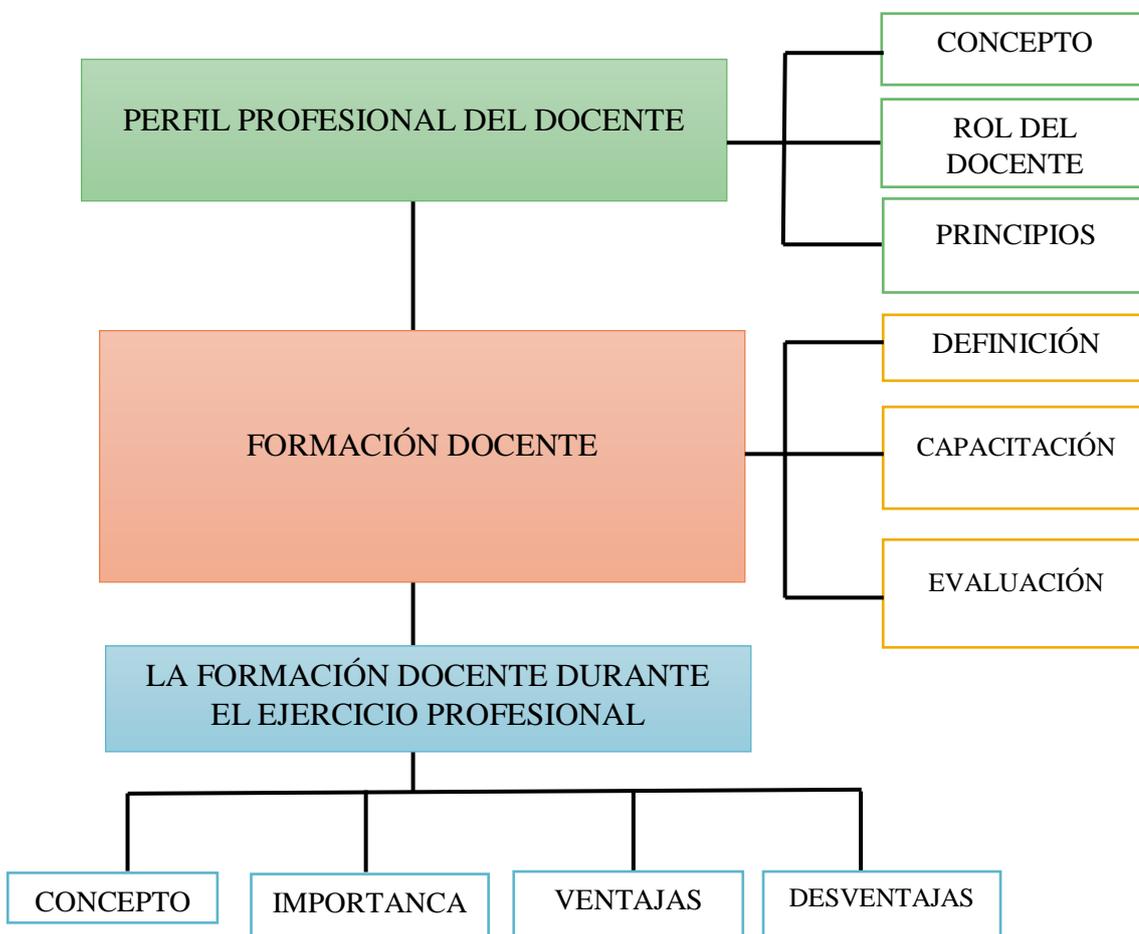
<http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/distintos-tipos-de-frecuencia.html>

<https://www.feedbacknetworks.com/cas/experiencia/sol-preguntar-calcular.html>  
[pa.net/formula-muestra-población/](http://pa.net/formula-muestra-población/)

**ANEXOS**

## ANEXO 1

## Mapa con los temas y subtemas para la elaboración del marco teórico



## ANEXO 2

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI**  
**FACULTAD CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN**  
**CARRERA: EDUCACIÓN BÁSICA**  
**MENSIÓN EDUCACIÓN BÁSICA**

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES DEL CANTÓN LATACUNGA**

**OBJETIVO:** Recopilar información sobre la formación docente durante el ejercicio profesional en el cantón Latacunga mediante la aplicación de la encuesta para determinar el desempeño profesional del docente.

**INSTRUCCIONES:**

- Lea detenidamente cada una de las preguntas formuladas.
- Responda con total sinceridad a las siguientes preguntas.
- Marque con una x la respuesta de acuerdo a su criterio personal.

1.- Usted ¿Por qué escogió la profesión de docente?

- a) Vocación
- b) Obligación
- c) Necesidad

2.- ¿Cuántos años de servicio tiene como docente?

- a) 1 a 5 años
- b) 5 a 10 años
- c) 10 a 15 años
- d) 15 a 20 años

3.- ¿De los siguientes tipos de estándares seleccione los que usted aplica?

- a) Estándares de gestión escolar
- b) Estándares de desempeño directivo
- c) Estándares de desempeño docente
- d) Estándares de aprendizaje

4.- ¿Considera usted que las planificaciones son actividades importantes para el proceso de Interaprendizaje?

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

5.- ¿Usted considera necesario que los docentes reciban capacitaciones continuas?

- a) Si   
b) No

6.- ¿Qué tipo de capacitaciones le gustaría recibir por parte del Ministerio de Educación?

- a) Pedagogía   
b) Actualización Curricular   
c) Introducción de tics   
d) Estrategias pedagógicas

7.- ¿Considera usted que el docente debe fomentar un ambiente ordenado en el aula para el interaprendizaje?

- a) Totalmente de acuerdo   
b) De acuerdo   
c) En desacuerdo

8.- ¿Ud. considera que la formación profesional durante el servicio es fundamental para una educación de calidad?

- a) Siempre   
b) A veces   
c) Nunca

9.- ¿Está de acuerdo con la evaluación de desempeño docente?

- a) Si   
b) No

10.- ¿En su opinión considera que la evaluación docente debe ser acorde a su especialidad?

- a) Totalmente de acuerdo   
b) De acuerdo   
c) En desacuerdo

***Gracias por su colaboración.***

### ANEXO 3

#### UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

#### FACULTAD CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN

#### ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DIRECTIVOS DEL CANTÓN LATACUNGA

**OBJETIVO:** Recopilar información sobre la formación docente durante el ejercicio profesional en el cantón Latacunga mediante la aplicación de la encuesta para determinar el desempeño profesional del docente.

#### INSTRUCCIONES:

- Lea detenidamente cada una de las preguntas formuladas.
- Responda con total sinceridad a las siguientes preguntas.
- Marque con una x la respuesta de acuerdo a su criterio personal.

1. ¿De los siguientes tipos de estándares seleccione las que usted aplica?

- a) Estándares de gestión Escolar
- b) Estándares de desempeño directivo
- c) Estándares de desempeño docente de aula
- d) Estándares de aprendizaje

2. ¿Para usted que son estándares de calidad?

- a) Reglamentaciones
- b) Descripciones de logros
- c) Normativas

3. ¿De los siguientes tipos de capacitaciones que ofrece el Ministerio de Educación elija la que crea que es indispensable para la formación de los docentes?

- a) Pedagogía
- b) Actualización Curricular
- c) Introducción de la tics en la educación
- d) Estrategias pedagógicas

4. ¿Considera usted que las capacitaciones recibidas durante su ejercicio profesional han sido:

- a) Excelente
- b) Muy Buena
- c) Buena

5. ¿Usted considera que los cursos en línea fortalecen el desempeño docente?

- a) Si
- b) No
6. ¿Cuáles son las funciones de los directivos educativos?
- a) Autoridad.
- b) Fortalecer lazos
- c) Conformista.
7. ¿Considera Ud. que los directivos deben garantizar un ambiente de respeto, cultura de paz dentro de las instituciones educativas?
- a) Totalmente de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) En desacuerdo
8. ¿Con que frecuencia considera usted que se deba realizar capacitaciones a los docentes por parte del Ministerio de Educación?
- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca
9. ¿Usted considera que con mayor cantidad de evaluaciones mejorara la calidad educativa?
- a) Si
- b) No
10. ¿Con que frecuencia considera usted que se debe realizar visitas pedagógicas en cada una de las aulas de clase?
- a) Semanalmente
- b) Quincenalmente
- c) Mensualmente

***Gracias por su colaboración***

## ANEXO 4



## UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

## DATOS INFORMATIVOS PERSONAL DOCENTE

**DATOS PERSONALES:**

APELLIDOS: VIERA ZAMBRANO

NOMBRES: ÁNGEL MANUEL RODRIGO

ESTADO CIVIL: CASADO

CÉDULA DE CIUDADANÍA: 050115466-0

LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO: LATACUNGA, 3 DE MARZO

DIRECCIÓN DOMICILIARIA: AV. ALFONSO LAMIÑA Y CALLE CÉSAR VILLACIS

TELÉFONO CONVENCIONAL: 032-663346

TELÉFONO CELULAR: 0994658688

CORREO ELECTRONICO: angel.viera@utc.edu.ec

**DATOS INSTITUCIONALES:**

FACULTADES EN LA QUE LABORA:

- 1.-CIENCIAS HUMANAS Y EDUCACIÓN
- 2.- CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CARRERAS A LA QUE PERTENECE:

- 1.-CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA-2.- PARVULARIA 3.- INGENIERIA COMERCIAL 4.- SECRETARIADO EJECUTIVO GERENCIAL

ÁREA DEL CONOCIMIENTO EN LA CUAL SE DESEMPEÑA:

EMPRENDIMIENTO SOCIAL I- EMPRENDIMIENTO SOCIAL II- TITULACIÓN I

VINCULACIÓN CON LA SOCIEDAD: SUPERVISIÓN DE PRÁCTICA DOCENTE

Lic. Mgs. Viera Zambrano Ángel Rodrigo

**ANEXO 5****CURRÍCULO VITAE****DATOS PERSONALES****NOMBRES:** JEANNETH TERESA**APELLIDOS:** TASIPANTA DOICELA**FECHA DE NACIMIENTO:** 12/09/1989**ESTADO CIVIL:** SOLTERA**DOMICILIO:** PUJILÍ, CRUZ PAMBA**NÚMERO DE CÉDULA:** 0503644361**E-MAIL:** jeannethtasipanta@hotmail.com**TELEFONO:** (03) 234 4049**CELULAR:** 0995 907147**ESTUDIOS REALIZADOS****PRIMARIA:**

UNIDAD EDUCATIVA DELIA IBARRA DE VELASCO

**SECUNDARIOS:**

COLEGIO EXPERIMENTAL "PROVINCIA DE COTOPAXI"

**SUPERIORES:**

INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO BELISARIO QUEVEDO

ACTUALMENTE EN LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI EN LA  
CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA

---

**Jeanneth Tasipanta****C.C.050364436-1**

**ANEXO 6****DOCENTE RESPONDIENDO ENCUESTA**

**Fuente:** Docente de la Unidad Educativa Vitoria Vásconez Cuvi

**DOCENTE RESPONDIENDO ENCUESTA**

**Fuente:** Docente de la Universidad Técnica de Cotopaxi que ejercen la docencia

**DOCENTE RESPONDIENDO ENCUESTA**

**Fuente:** Docente de la Unidad Educativa Elvira Ortega