



# **INSTITUTO DE CULTURA FISICA "MANUEL FAJARDO"**



## **CARRERA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS HUMANÍSTICAS Y DEL HOMBRE**

### **ESPECIALIZACIÓN CULTURA FÍSICA**

#### **TITULO**

---

**PROPUESTA DE UN CURSO DE CAPACITACIÓN QUE  
CONTRIBUYA A LA PREPARACIÓN METODOLÓGICA,  
DE LOS PROFESORES DE EDUCACIÓN FÍSICA DE  
PRIMER GRADO DE LA ESCUELA FISCAL "ISIDRO  
AYORA", DE LA CIUDAD DE LATACUNGA, ECUADOR.**

---

Tesis presentada como requisito previo a la obtención de  
grado de Licenciatura en Ciencias de la Educación  
Especialidad Cultura Física.

#### **AUTOR**

**CARRION CAMPOVERDE WILMER GONZALO**

#### **TUTORA DE TESIS.**

**Lcda.: MARGELIA BARBARA RAMIREZ BLANCO**

**PINAR DEL RIO - CUBA**

**2008**



# Aval del Director de Tesis



**Wilmer Gonzalo Carrión Campoverde**





## AVAL DEL DIRECTOR DE TESIS

En calidad de Directora del Trabajo de Investigación sobre el título: **PROPUESTA DE UN CURSO DE CAPACITACIÓN QUE CONTRIBUYA A LA PREPARACIÓN METODOLÓGICA, DE LOS PROFESORES DE EDUCACIÓN FÍSICA DE PRIMER GRADO DE LA ESCUELA FISCAL "ISIDRO AYORA", DE LA CIUDAD DE LATACUNGA, ECUADOR,** Desarrollado por Carrión Campoverde Wilmer Gonzalo, estudiante de de la especialización de Cultura Física, considero que dicho Informe Investigativo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la evaluación del Tribunal de Grado, que el Honorable Consejo Académico Científico de la Carrera de Cultura Física de la Facultad "Nancy Uranga Romagoza" de la ciudad de Pinar del Río – Cuba, designe para su correspondiente estudio y calificación.

Pinar del Río, 28 de marzo 2008

Directora, Lic. Margelia Bárbara Ramírez Blanco





# Autoría





## AUTORÍA

Los criterios emitidos en el presente trabajo de investigación:

**PROPUESTA DE UN CURSO DE CAPACITACIÓN QUE CONTRIBUYA A LA PREPARACIÓN METODOLÓGICA, DE LOS PROFESORES DE EDUCACIÓN FÍSICA DE PRIMER GRADO DE LA ESCUELA FISCAL "ISIDRO AYORA", DE LA CIUDAD DE LATACUNGA, ECUADOR,** como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuestas son de exclusiva responsabilidad del autor.

**Autor, Carrión Campoverde Wilmer Gonzalo**

0502548779





# Dedicatoria





## DEDICATORIA

Este compromiso está brindado con mucho afecto a mi Madre y a mi Padre que a pesar de la distancia siempre están conmigo en mi corazón, a mis hermanas y hermano por apoyarme, en el estar un poco más cerca de casa; mis maestros que supieron compartir sus conocimientos de la manera más honesta y desprendida como caracteriza al pueblo Cubano; a mis amigos que compartieron esta etapa tan importante de mi vida.

Dedico también a mi ex novia Maria Elena Chisag Tapia que aunque no esta junto a mi, supo a poyarme y estuvo a mi lado en momentos mas duros de mi vida.





# Agaradecimiento





## AGRADECIMIENTOS

- A: Mi padre Luís G. Carrión S, mi madre Rosita Campoverde, mis hermanos Mónica, Norma, Luís Fernando y a toda mi familia.
- A: Dios todo poderoso, por darme salud, fuerza y sabiduría durante todo este tiempo para formarme como una profesional.
- A: Lic. Hernán Bonifaz, por haberme entregado sus conocimientos como gimnasta y entrenador y hacer de mí un gran deportista.
- A: Al pueblo cubano y su comandante en jefe Fidel Castro Ruz, por darme la oportunidad de ampliar mis conocimientos y ser un profesional.
- A: Mi tutora Lic. Margelia Bárbara Ramírez Blanco por su gran ayuda para la realización de este trabajo que en todo momento estuvo conmigo y creyó en mí.
- A: La Lic. Marisel Piñeiro Gómez, por haber aportado con su gran apoyo, dedicación y paciencia para que este trabajo se pueda realizar con éxito.
- A: Facultad de Cultura Física de Pinar del Río "Nancy Uranga Romagoza" por darme una calurosa acogida y apoyo durante la elaboración de mi tesis.
- A: Todos los amigos y profesores consultantes, por su gran ayuda para la realización de mi trabajo.
- A: Toda aquella persona que de una manera u otra colaboró para que este trabajo se pudiera elaborar.





# Indice





# INDICE

	Pág.
Aval del director de tesis.	
Autoría.	
Dedicatoria.	
Agradecimiento.	
Resumen.....	
Introducción.....	1
Problema científico.....	6
Objeto de estudio.....	6
Objetivo general.....	6
Preguntas científicas.....	7
Tareas científicas.....	8
Población.....	9
Operacionalización de las variables.....	9
Estrategias Metodológicas.....	9
Métodos Teóricos.....	9
Métodos Empíricos.....	10
Definición de términos.....	11
<b>Capítulo I.....</b>	<b>12</b>
<b>Capítulo II</b>	
Análisis de los resultados.....	28
Propuesta de un curso de Capacitación desde el puesto de trabajo para los profesores de (EF) de primer grado de la Escuela Fiscal "Isidro Ayora" de la ciudad de Latacunga, Ecuador.....	34
Conclusiones.	
Recomendaciones.	
Bibliografía.	
Anexos.	
Opinión del tutor.	
Firmas Acreditativas.	





# Resumen





## RESUMEN

Este trabajo aborda un problema de gran importancia y actualidad para todo el personal que se encuentran trabajando directamente con el Desarrollo Físico y Psicomotriz de los niños de educación primaria, pues trata aspectos enmarcados en su capacitación teniendo como objetivo general proponer un curso de capacitación que eleve su nivel metodológico y contribuya a la solución de los problemas detectados en el proceso de Enseñanza Aprendizaje de los profesores de (EF) de primer grado de la Escuela Fiscal "Isidro Ayora", de la ciudad de Latacunga, Ecuador, que permita una mejor conducción de la preparación de los alumnos.

Para ellos realizamos amplias y pormenorizadas revisiones bibliográficas de documentos que tratan sobre el tema en cuestión, así como entrevista dirigida a profesores que forman parte de los sistemas de formación. Con el objetivo de identificar los distintos problemas que pueden existir permitiendo determinar las necesidades actuales de capacitación en los profesores.

Aplicamos una guía de observación para algunos profesores que forman parte del área de educación física de la Escuela Fiscal "Isidro Ayora", de la ciudad de Latacunga, Ecuador, lo que nos permitió conocer el nivel que poseen en cuantos a los aspectos metodológicos - profesionales como promotores de futuros profesionales.

Aplicamos los métodos, histórico- lógico, inductivo - deductivo, sistémico-estructural, análisis de documento, a través de los cuales podemos profundizar en los aspectos teóricos de la investigación, garantizando una buena preparación que permitirá obtener mejores resultados.





# Introducción





## INTRODUCCION

La ineluctable decadencia del Sistema Educativo lleva a una necesidad de encontrar respuestas, una sensibilidad excepcional al diálogo intelectual.

Toda Reforma Educativa debe estar precedida de un cambio de actitud y de una capacitación, que permita asumir con conciencia crítica lo nuevo o rechazarlo con fundamento. Pero no toda reforma implica complacencia absoluta por parte de quienes la llevan a cabo, más bien, implica desorden, rechazo al cambio, ruptura de viejas estructuras, caos que paulatinamente se va consolidando en un nuevo paradigma.

“Las ideas tienen un carácter instrumental. Son herramientas de trabajo para modificar la realidad natural y humana. Cuando más delicada una herramienta más difícil y peligroso su uso. A nadie se le ocurre conducir un avión sin antes haber aprendido su manejo y sin conocer los peligros de ciertas maniobras. Cuántos sin embargo se montan en las nuevas ideas educativas sin la menor conciencia de los peligros que ellas encierran” (Risieri Frondizi, 1954.)

Existe una verdadera idealización de los saberes que circulan en los Institutos de Formación Docente, incluso como imaginario circula un discurso diferente al que se evidencia en las prácticas cotidianas.

La configuración resultante entre lo que aparentemente se enseña y lo que no, más precisamente entre los aprendizajes manifiestos y latentes, debería ser tomada en cuenta al analizar los aprendizajes que se promueven concretamente, que den cuenta de lo que se “hace” en el patio, en el gimnasio, en el aula.

Llegar a explicar el proceso que tiene lugar cotidianamente, es un paso necesario en el marco de una pedagogía crítica que, si bien reconoce que la educación por sí misma, no puede ser pensada como “motor” del cambio social, considera que es el lugar privilegiado para la producción de saberes.





De esta posición a pesar de servir a la reproducción social, la institución educativa participa de las contradicciones y luchas de la sociedad más amplia y, por tanto, puede contener prácticas emancipadoras - dentro de los límites que le demarcan las condiciones políticas, sociales, y económicas- (Giroux, H., 1986).

Es eminente que existe una dicotomía y resuelta entre teoría y práctica, tanto en Educación Física como en otras áreas de la educación.

La superación a esta fractura pareciera encontrarse en una mirada a las prácticas cotidianas, no sólo las propias sino buscando la comunión de ideas, acuerdos básicos, prácticas compartidas, etc.

Nuevamente lo que queda por hacer desborda el campo de la retórica y pone la mirada sobre las estrategias de capacitación o formación permanente.

Es imprescindible encontrar un espacio y un tiempo donde los docentes puedan analizar su práctica confrontándola con la de otros; pero esto no significa mostrar la eficiencia educativa, sino también las debilidades que llevan a muchos a perder el sentido de la tarea.

El lugar que debe ocupar la capacitación docente debe ser configurándose como un espacio colectivo, seguro y contenido en el que los docentes puedan colocar su hacer en el centro de la reflexión, y desde allí promover modificaciones significativas para sí mismos. El análisis de las estrategias de enseñanza como expresiones del sentido práctico de cada docente puede ser una instancia pertinente de trabajo. Para ello, los profesores de Educación Física necesitarán herramientas conceptuales, que le permitan confrontar viejas estructuras a la luz de los nuevos descubrimientos, que ya han sido puestos en práctica por otros.

Es pues el momento de devolverles a los docentes, en forma de instrumentos teóricos para comprender su realidad, muchos de los conceptos que han sido elaborados a partir de las investigaciones empíricas que han tenido a la escuela, el maestro y la enseñanza como objetos de estudio.





La apropiación por parte de los docentes del área de los conceptos básicos que se han utilizado para describir y hasta diagnosticar la situación actual de la educación, les permitirán ahondar en la interpretación de su tarea, comprender el sentido de algunas de las reformas en que se ven envueltos y discutir en el mismo código las prescripciones que desde las instancias técnicas y/o administrativas se hacen respecto de su tarea.

A partir de esta reflexión el conocimiento teórico se transformará en saber que sustentará la acción.

La situación lógica del avance de la teoría científica, puede convertirse en algo negativo, cuando, en lugar de adoptar una actitud científica frente a las nuevas teorías, se idealizan los modelos y se los pretende imponer, a través de circulares, resoluciones y escritos impersonalizados.

Históricamente el docente frente a esto, trata de adoptarlas (muchas veces sin comprenderlas), asimilarlas y, de alguna manera, transferirlas a su quehacer. Pero la deformación o la transposición didáctica que se realiza de los documentos es en muchos casos reduccionista, cambiando de esta manera, el verdadero sentido de las propuestas.

El saber profesional es construido por el docente al hacer suyos los contenidos pedagógicos estudiados en los Institutos de Formación y al reflexionar y sacar conclusiones de su experiencia, discutir con otros docentes durante el ejercicio de su profesión.

El docente al realizar su tarea con creatividad descubre maneras de actuar que le resultan positivas. Cuando ha logrado un hallazgo, lo repite, lo comparte, lo discute, lo mejora; sobre la base de un auto-análisis y autocrítica va elaborando y perfeccionando su hacer profesional.

Este proceso es complejo, por lo cual nos conduce a reafirmar la necesidad de superar la distancia entre el saber y el hacer, de lograr coherencia entre:

Lo que sabemos que hay que hacer (conocimientos científicos, académicos)





Lo que pensamos y estamos convencidos que hay que hacer. (Ideas, valores, creencias personales).

Lo que planificamos, nuestras estrategias mentales para actuar; y

Lo que realmente hacemos en la práctica real en un marco escolar y social determinado.

Uno de los caminos para lograr esta coherencia es partir del análisis y reflexión sobre las propias ideas y creencias, para discutir las, analizar posibles contradicciones, confrontar las ideas con la práctica y de ese modo ir construyendo un marco teórico coherente, un saber profesional práctico que servirá de base para las decisiones que permanentemente el docente debe adoptar.

El docente revela en sus acciones un conocimiento que a veces no puede explicitar. La observación y reflexión sobre nuestras acciones permite describir los procedimientos que ejecutamos; podemos descubrir las reglas que seguimos y en un nivel más profundo podemos descubrir los valores, estrategias y supuestos que constituyen nuestras teorías en la acción.

Si esto no se hace posible seguiremos generando docentes alienados en su propia tarea, donde el producto final no le pertenece totalmente, donde lo que hace es para otro, donde el encierro psíquico muere con su productor.

Un docente crítico, que toma decisiones con responsabilidad e independencia de criterio a partir de la reflexión sobre su conocimiento profesional en el aula/patio, y que así es reconocido desde todos los lugares del Sistema Educativo, tendrá otra percepción de su labor.

Preocupándonos por la superación de los profesores, nos dimos a la tarea de realizar un **diagnóstico** sobre la situación de ellos y aunque conocemos los grandes esfuerzos, que se han realizado y realizan para formar y capacitar a los profesores de Educación Física (EF.) de primer grado de la Escuela Fiscal "Isidro Ayora", ciudad Latacunga, Ecuador, tenemos conciencia a su vez, de que no se ha logrado de forma adecuada la preparación metodológica de los





profesores de (EF.), porque los cursos que se ofertan, sólo en la capital, son muy generales, no se tienen en cuenta las necesidades de los profesores de este centro lo que provoca que no se atienda ni eleve el nivel de conocimiento. Los profesores todavía presentan dificultades en los aspectos metodológicos que tienen que cumplir, constatado en la **observación** efectuada donde las dificultades se concentran en la explicación y demostración de los ejercicios, control y organización de los alumnos, planificación correcta de las clases, utilización correcta de los medios y métodos de enseñanza; adecuada comunicación y presentación del profesor; óptima atención a las diferencias individuales, motivación mostrado por el estudiante por la clase. Lo anterior demuestra el poco dominio de la metodología profesional de enseñanza aprendizaje, los elementos prácticos de la Educación Física, tanto práctico como teórico, lo que provoca que la enseñanza no sea eficiente y eso conlleva, a que los alumnos no llegan aprender como se debe, y no se logran los resultados esperados.

En la **encuesta** realizada a los profesores de dicho plantel nos encontramos que dos son estudiantes recién graduados de Secundaria Básica con 3 años de experiencia como profesores de Educación Física; dos son graduados universitarios y cuatro años de experiencia.

Respecto a la capacitación, refiere que algunos profesores han pasado cursos de capacitación, pero es insuficiente, por una parte no llenan sus expectativas, además la divulgación de estos no es la apropiada.

Todos afirmaron que hace falta un plan de capacitación.

Para contribuir a disminuir las deficiencias encontradas en el diagnóstico es que realizamos la presente investigación la cual constituye una **novedad científica** porque aporta un curso de capacitación en correspondencia con las necesidades reales de los profesores de primer grado de la Escuela Fiscal "Isidro Ayora" de la ciudad de Latacunga, Ecuador; su importancia social radica en que será para el uso de los profesores en beneficio de la actividad que realizan y por tanto, de los estudiantes.





Todo lo anterior nos permitió detectar el problema científico existente en la Escuela Fiscal "Isidro Ayora" de la ciudad de Latacunga, Ecuador, por lo que nuestro problema a investigar es:

### **Problema Científico.**

¿Cómo contribuir a la preparación metodológica, de los profesores de Educación Física de primer grado de la Escuela Fiscal "Isidro Ayora", de la ciudad de Latacunga, Ecuador?

### **Objeto de estudio.**

La preparación metodológica de los profesores de Educación Física de primer grado de la Escuela Fiscal "Isidro Ayora", de la ciudad de Latacunga, Ecuador.

### **Objetivo.**

Proponer un Curso de Capacitación que contribuya a la preparación metodológica, de los profesores de Educación Física de primer grado de la Escuela Fiscal "Isidro Ayora", de la ciudad de Latacunga, Ecuador.





### **Preguntas Científicas.**

1. ¿Cuáles son los antecedentes teóricos sobre la preparación metodológica de los profesores de primer grado de la Escuela Fiscal "Isidro Ayora", de la ciudad de Latacunga, Ecuador?
2. ¿Cuál es la situación actual de la preparación metodológica de los profesores de primer grado de la Escuela Fiscal "Isidro Ayora", de la ciudad de Latacunga, Ecuador?
3. ¿Qué elementos se deben tener en cuenta para la elaboración de un Curso de Capacitación que contribuya a la preparación metodológica de los profesores de Educación Física de primer grado de la Escuela Fiscal "Isidro Ayora", de la ciudad de Latacunga, Ecuador?





### **Tareas Científicas.**

1. Estudio bibliográfico de los antecedentes teóricos sobre la preparación metodológica de los profesores de primer grado de la Escuela Fiscal "Isidro Ayora", de la ciudad de Latacunga, Ecuador.
2. Caracterización de la situación actual de la preparación metodológica de los profesores de primer grado de la Escuela Fiscal "Isidro Ayora", de la ciudad de Latacunga, Ecuador.
3. Diseño del curso de capacitación que contribuya con la preparación metodológica de los profesores de primer grado de la Escuela Fiscal "Isidro Ayora", de la ciudad de Latacunga, Ecuador.





### **Población y Muestra.**

La población está compuesta por los cuatro profesores que imparten sus clases de Educación Física a 4 grupos de primer grado de la Escuela Fiscal "Isidro Ayora", de la ciudad de Latacunga, Ecuador; la muestra coincide con el universo, que representa el 100%.

### **Operacionalización de las variables.**

**Variable independiente:** Curso de Capacitación para los profesores de Educación Física de primer grado de la Escuela Fiscal "Isidro Ayora", de la ciudad de Latacunga, Ecuador

**Variable dependiente:** Preparación metodológica de los profesores de Educación Física de primer grado de la Escuela Fiscal "Isidro Ayora", de la ciudad de Latacunga, Ecuador.

### **Estrategias Metodológicas.**

#### **Métodos Teóricos.**

**Histórico- lógico:** Con el objetivo de revisar todos los antecedentes teóricos evolutivo del proceso de capacitación, para determinar su incidencia en la formación y preparación, particularizando en los profesores de (EF.) de primer grado. Se utilizó para dar cumplimiento a la primera tarea.

**Inductivo – deductivo:** A través de este método, logramos inferir de los elementos que influyen en la formación de los profesores de (EF.) de primer grado, las necesidades de capacitarlos y como se debe diseñar y ejecutar el curso de capacitación. Para dar cumplimiento a la tercera tarea.

**Sistémico- estructural:** Se utiliza durante toda la investigación, para organizar de forma secuencial, jerárquica todos los fundamentos teóricos valorados en los documentos, elaborar el curso de capacitación, teniendo en cuenta las principales necesidades de los profesores de (EF.) de primer grado





y el modo de cómo debe asimilar estos conocimientos nuevos. Para dar cumplimiento a la tercera tarea.

**Análisis de documento:** se analizó los materiales que norman la formación y superación de los profesores de (EF.) de primer grado, así como los documentos actuales, que tratan sobre la formación y capacitación de los profesores para elaborar los fundamentos teóricos de la investigación. Para dar cumplimiento a la primera y segunda tarea.

**Matemático –Estadístico:** Para el procesamiento de los datos obtenidos como resultados de las encuestas, las fórmulas de evaluación, las sumatorias y los porcentajes. Para dar cumplimiento a la segunda tarea.

### **Métodos Empíricos.**

**Observación:** a través de este método, conocimos el nivel de forma práctica que poseen los profesores de Educación Física de primer grado de la Escuela Fiscal "Isidro Ayora" de la ciudad de Latacunga, Ecuador. Para dar cumplimiento a la segunda tarea. Fue encubierta, sin el conocimiento de los profesores. Se aplicó sólo una vez por profesor, en el mismo tipo de clase con una duración de 45 min.

**Encuesta:** Se encuestó a los profesores de Educación Física que imparten primer grado para determinar los datos generales de ellos.





## Definición de Términos empleados.

**Preparación metodológica:** es la actividad que se realiza basándose fundamentalmente en las características más consolidadas de la Didáctica General y Especial acumulada por los profesores con el fin de mejorar y perfeccionar el Proceso Docente Educativo.

**Educación Física:** Es la parte intencional con la que el profesor alcanza de los estudiantes el aprendizaje de los contenidos básicos de la Cultura Física.

**Curso de Capacitación:** Se lo considera como el proceso por medio del cual el profesor adquiere un conjunto de experiencias y conocimientos pedagógicos sistematizados que le faciliten la comprensión del fenómeno educativo, formen su conciencia educadora con sentido crítico y creador y promuevan el desarrollo de capacidades, aptitudes y destrezas específicas para realizar con eficacia el proceso enseñanza y aprendizaje en la educación superior





# Capitulo 1





## CAPITULO I.

Fuentes, Mandones (SA) en "El trabajo metodológico, formas que adopta" dejó establecido que el trabajo metodológico se subdivide en docente-metodológico y científico- metodológico; que el trabajo docente - metodológico es la actividad que se realiza basándose fundamentalmente en las características más consolidadas de la Didáctica General y Especial que constituye la actividad que realizan los profesores en el campo de la Didáctica General y Especial como resultado de la investigación con el fin de perfeccionar el Proceso Docente Educativo.

Establece como tipos fundamentales de trabajo metodológico a:

- Auto preparación.
- Preparación de la disciplina.
- Preparación de la asignatura.
- Reunión metodológica.
- Clase metodológica.
- Clase abierta.
- Clase de comprobación.
- Control de la actividad docente.
- Entrenamiento metodológico.
- Conferencias.
- Seminarios.

**La auto preparación** es la actividad metodológica dirigida a asegurar la adecuada actualización y nivel científico-técnico y pedagógico con el fin de que desarrolle el Proceso Docente Educativo con la calidad requerida.

**La preparación de la disciplina y asignatura** como formas del trabajo metodológico garantizan la planificación y organización de la asignatura teniendo en cuenta el carácter de sistema de la disciplina, los objetivos de los temas y los específicos de la actividad docente, el enfoque científico y su distribución en las diferentes formas y tipos del trabajo docente, métodos, medios de enseñanza, sistemas, evaluación, trabajo independiente.

**Reunión metodológica** es la actividad donde se analizan, discuten y llegan a conclusiones acerca del trabajo metodológico para el curso escolar y donde se



traza la estrategia para el curso escolar con el objetivo de mejorar el Proceso Docente Educativo, en ella participan los docentes del centro o departamento, dirigidos por el jefe o el docente de experiencia y elevada maestría.

**La clase metodológica** se orienta a los profesores mediante la demostración, argumentación y el análisis sobre algunos aspectos de carácter metodológico que contribuyen a una mejor preparación para el desarrollo del proceso y la ejecuta el jefe o profesor experimentado. Puede ser Instructiva cuando se argumenta y analizan los objetivos propuestos y su relación con los demás componentes del proceso y los contenidos impartidos con antelación y Demostrativa cuando se ejecuta frente a alumnos.

**La Clase Metodológica en el deporte** es la actividad pedagógica donde se analiza una unidad de entrenamiento en su totalidad para proponer los objetivos, métodos, procedimientos, medios y formas de control. Es la vía para presentar y explicar todo lo inherente al tratamiento metodológico de una unidad en cuestión y no el medio para explicar el contenido.

**La clase abierta** es la forma del trabajo metodológico que permite la orientación a los profesores de un departamento, mediante el análisis de una actividad docente prevista en el horario oficial de los estudiantes. Al concluir se discute la misma por todo el colectivo, sin la presencia de los estudiantes, se señalan logros, deficiencias y se dan recomendaciones. Se dirige por el jefe de cada nivel organizativo.

**La clase de comprobación** donde el profesor desarrolla una actividad docente con otros miembros del departamento con el objetivo de comprobar su preparación a fin de hacerle sugerencias que puedan mejorar su trabajo antes de enfrentarse a los estudiantes. Se hace fundamentalmente con profesores noveles y los que se enfrentan por primera vez a una asignatura.

**Control de la actividad docente** es una forma de control y supervisión, debe responder a criterios y objetivos bien definidos, es evaluativo. Es importante el análisis posterior de la misma que comienza con la autovaloración del visitado.

**El trabajo metodológico en el deporte y la Educación Física se expresa de la siguiente manera:**

Wilmer Gonzalo Carrión Campoverde



- Clase metodológica
- Clase demostrativa
- Clase abierta
- Conferencia
- Seminario
- Entrenamiento deportivo

Las formas del trabajo metodológico en el deporte se comportan de la misma manera que en la enseñanza general.

**Por su parte el trabajo Científico-Metodológico adopta las siguientes formas:**

- Trabajo científico-metodológico del profesor.
- Trabajo científico-metodológico del Consejo Científico.
- Seminarios Científico-metodológicos.
- Conferencia Científica-metodológica.

**Trabajo científico -metodológico** del profesor es la actividad de investigación o de desarrollo en el campo de la Didáctica. Se concreta mediante los resultados obtenidos y que posibilitan a su vez la introducción de los mismos en el proceso docente-educativo. Pueden manifestarse en artículos, ponencias, libros de texto y programas de estudio.

**El trabajo del consejo científico** es la actividad que desarrolla el consejo científico con un contenido propio del trabajo de desarrollo o investigación en el campo de la Didáctica y en el INDER está regido por el departamento de Ciencia y Técnica.

**Seminario científico- metodológico** es una reunión de carácter científico investigativo que se desarrolla en la facultad o departamento docente cuyo contenido responde a las líneas, problemas o temas de investigación didáctica a cada instancia.

**Conferencia científica-metodológica** es una reunión de carácter científico-investigativo que se desarrolla a nivel de centro de educación superior y cuyo contenido responde en lo fundamental a las líneas, problemas o temas de investigación de la Didáctica.





El trabajo metodológico es la célula fundamental del trabajo en la escuela, de él depende el resultado del proceso docente-educativo.

La Dra. Martha Arana Ercilla (SA) promueve que los nuevos fenómenos y procesos que la sociedad contemporánea propaga, las interrogantes, expectativas e incertidumbres sobre el futuro de la humanidad, hacen del análisis y la reflexión un despectivo para definir desde una perspectiva estratégica y coyuntural el desarrollo social de cada nación. Ello reclama y exige de una cultura integral en la formación de las futuras generaciones. Es por ello la necesidad el vínculo universidad-sociedad-desarrollo; la causa y la búsqueda del perfeccionamiento en los centros de estudio, está en la estrecha relación que existe entre el nuevo patrón tecnológico, guía del desarrollo, y la educación, cuyo propósito es la **formación, la recalificación o la capacitación de los recursos humanos** que requiere la totalidad del sistema de desarrollo científico-tecnológico para su funcionamiento.

Los cambios científico-tecnológicos determinan la transformación de las misiones y objetivos, para poder cumplir responsablemente con la preparación, recalificación y formación continua de los recursos humanos que exige la reestructuración económica de cada país, o sea, aquella que logre la capacitación para la investigación, el desarrollo, la aplicación y la transferencia de tecnologías adecuadas, por lo tanto una formación que responda a la magnitud de los cambios y, permita un rápido accionar con criterio propio y compromiso social.

Es imprescindible identificar con precisión la dirección del cambio, y la transformación a realizar, para proyectarse prospectivamente hacia el futuro y así promover el cambio necesario en la sociedad.

Para los países en vías de desarrollo significa el alcance de una mentalidad diferente, que sea capaz de enfrentar la transición hacia el paradigma tecnoeconómico actual con optimismo, compromiso, creatividad, solidaridad, sentido práctico, desinterés y modestia, que permita ver una oportunidad en dicha ruptura tecnológica para el futuro de estos países.

La sociedad requiere algo más que personas adiestradas para la función específica del mundo del trabajo. Necesita que tengan motivaciones y capacidades para la actividad creadora e independiente, tanto en el





desempeño laboral como investigativo, ante los desafíos del conocimiento e información científico-técnica y de la realización de su ideal social y humano. El fortalecimiento del desarrollo integral de los profesionales es inaplazable, porque la sociedad necesita de la ciencia y la tecnología como factores estratégicos del desarrollo.

La educación a cualquier nivel, debe tributar a la sociedad con la formación de hombres capaces de identificar, asimilar, utilizar, adaptar, mejorar y desarrollar tecnologías apropiadas, que brinden soluciones adecuadas en cada momento, formación que debe combinar la calificación técnica, social y humana.

La sociedad actual provoca un rebosamiento del conocimiento como información, facilitando su acceso y la rapidez del cambio del conocimiento científico-técnico, ello justifica cada vez más el hecho de que la transmisión del conocimiento no puede seguir siendo la función principal de las instituciones educativas porque se impone un nuevo modelo de formación donde lo instructivo, lo capacitivo y lo educativo constituyan un todo, donde su función principal sea la valorativa para organizar, interpretar, seleccionar, estimar, criticar y asumir con criterios de por qué y para qué la información. Dar sentido a la información significa hacer más consciente y duradero el conocimiento y desarrollar la capacidad de realizar juicios propios, de saber elegir lo esencial y lo duradero del conocimiento: desarrollar el interés por el saber, desarrollar el amor por el trabajo, desarrollar la creatividad y el criterio propio, desarrollar el amor por la profesión.

### **Consideraciones Generales sobre la Capacitación.**

A partir de la revolución industrial del siglo XIX, la realidad social se ha sometido a cambios continuos y vertiginosos en todas las esferas, afectando en gran medida a todos los elementos que la componen el desarrollo rápido de la tecnología y sistema de producción, trajo consigo una modificación en la estructura interna de las sociedades y una nueva fisonomía dadas también por el establecimiento de nuevas relaciones sociales dando paso a nuevos criterios y técnicas de administración y gestión.

La educación física y el deporte como actividades sociales del hombre, se ve afectados por los cambios, siendo necesarias una buena organización y





dirección que requiere de una serie de elementos que permiten afrontar con éxito los retos y objetos que persiguen.

Hoy en día, la mayoría de las instituciones de educación física y organizaciones deportivas de Latacunga - Ecuador, son dirigidas por profesores recién graduados en la especialidad o personas aficionadas al deporte, o aquellos que son concientes de que la práctica sistemática de estas actividades ayuda al individuo a desarrollar sus capacidades físicas y habilidades técnicas y un reducido número de tácticas de educación física y deporte, en esta área con pocos conocimientos, escaso nivel y experiencia para concebir y desarrollar planes con vista a la promoción de estas sanas y nobles actividades que satisfacen el alto grado de interés de la población ya sea en el ámbito escolar o comunitario.

La Educación Física contemporánea a pesar de necesitar en gran medida de las cualidades antes mencionadas (de los actuales directivos del país), exige fundamentalmente de un personal calificado, técnicos especialistas y sobre todo de directivos y supervisores capaces y comprometidos para desempeñar con habilidad y eficacia sus labores e influir decisivamente en el desarrollo y promoción de esta actividad.

Para alcanzar estos propósitos, es indispensable el proceso de formación de los "recursos humanos" o personal calificado, capaz de planificar y programar estrategias de la institución, organizaciones o colectividades, donde se refleja hacia donde va la actividad y por tanto de las condiciones necesarias para su alcance.

En este sentido, la formación "es un valor añadido indispensable para alcanzar los objetivos de calidad, en el marco de desarrollo personal y eficacia profesional, propia de toda organización con evidente proyección del futuro" (Msc. Marta Elena Moreno Fornaris, 2000).

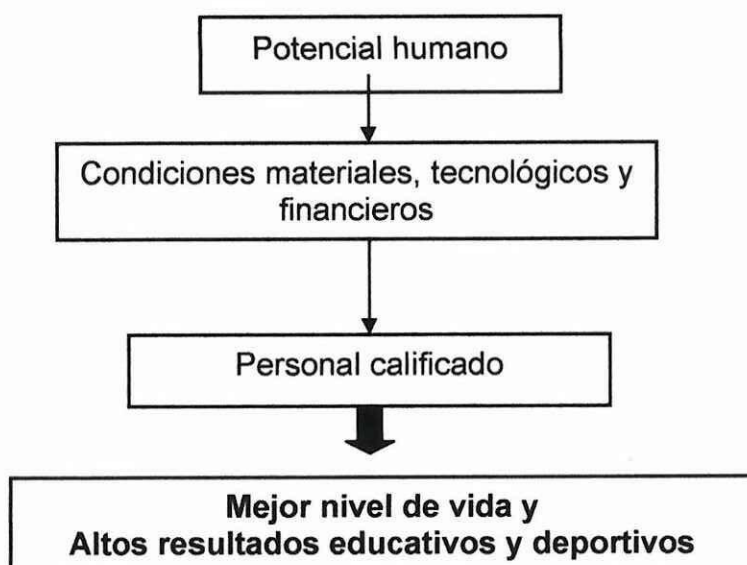




**Ecuación histórica del enriquecimiento** (Msc. Marta Elena Moreno Fornaris, 2005)



Extrapolando esta ecuación al campo de la Educación Física y deporte, ya sea como elementos indispensables en la formación del individuo, practicado de forma sistemática, así como a la obtención de altos resultados deportivos, podríamos obtener lo siguiente:





Cualquier combinación de estos elementos, con una adecuada dirección y gestión, permitirá alcanzar los objetivos deseados, sin embargo, independientemente del factor humano, en Latacunga un gran número de individuos demanda de actividades de superación que es un factor primordial y principal en el desarrollo de mejores habilidades. En la formación de sus promotores, o sea personal calificado (profesores, entrenadores, directivos) constituyendo el elemento mas importante en la ecuación, que permitirá obtener mayores y mejores resultados y una ventaja deportiva.

La función de capacitación, se define con el siguiente concepto:

Benito Herrera (2005), nos dice que la capacitación consiste en un conjunto de actividades, cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad a través de la mejora de sus conocimientos, habilidades y actitudes.

El programa de capacitación implica brindar conocimientos, que luego permitan al trabajador desarrollar su labor y sea capaz de resolver los problemas que se le presenten durante su desempeño.

Ésta repercute en el individuo de dos diferentes maneras:

**Eleva su nivel de vida:** Es la forma directa de conseguir esto es a través del mejoramiento de sus ingresos, por medio de esto tiene la oportunidad de lograr una mejor plaza de trabajo y aspirar a un mejor salario.

**Eleva su productividad:** esto se logra cuando el beneficio es para ambos, es decir empresa y empleado.

La capacitación de cualquier centro laboral, debe ser brindada al individuo, haciendo énfasis en los puntos específicos y necesarios, para que pueda desempeñarse eficazmente en su puesto. Una inadecuada especialización puede dar como resultado un bloqueo en las posibilidades del personal y un decrecimiento en la productividad del individuo.

La capacitación consiste en proporcionar a los trabajadores, nuevos o actuales habilidades, necesarias para desempeñar su trabajo. La capacitación, por tanto, podría implicar mostrar a un operador de máquina cómo funciona su equipo, a un nuevo vendedor cómo vender el producto de la empresa, o inclusive a un nuevo supervisor cómo entrevistar y evaluar a los empleados.





Por lo que para lograr los resultados esperados en los entrenamientos, en las clases de Educación Física se debe capacitar a los profesores periódicamente en los nuevos adelantos de la educación, ya que es un proceso educativo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual los alumnos aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos.

### **Importancia de la Capacitación de Recursos Humanos**

En la actualidad la capacitación de los recursos humanos, es la respuesta a la necesidad que tienen las empresas o instituciones de contar con un personal calificado y productivo.

La obsolescencia, también es una de las razones por la cual, las instituciones se preocupan por capacitar a sus recursos humanos, pues ésta procura actualizar sus conocimientos, con las nuevas técnicas y métodos de trabajo que garantizan eficiencia.

La capacitación de recursos humanos, debe ser de vital importancia porque, contribuye al desarrollo personal y profesional de los individuos a la vez que aporta beneficios para la entidad que lo apoya..

#### **Beneficios de la Capacitación**

Según Díaz Domínguez, T. (1996), la capacitación contribuye en todo los niveles a una de las mejores inversiones en Recursos Humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal y la organización.

#### **Cómo Beneficia la capacitación a las organizaciones.**

- Conduce a rentabilidad más alta y a actitudes más positivas.
- Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles
- Crea mejor imagen.
- Mejora la relación jefes-subordinados.
- Se promueve la comunicación a toda la organización.
- Reduce la tensión y permite el manejo de áreas de conflictos.
- Se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas.
- Promueve el desarrollo con vistas a la promoción.





- Contribuye a la formación de líderes y dirigentes.
  - Ayuda al individuo para la toma de decisiones y solución de problemas.
  - Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo.
  - Contribuye positivamente en el manejo de conflictos y tensiones.
  - Forja líderes y mejora las aptitudes comunicativas.
  - Sube el nivel de satisfacción con el puesto.
  - Permite el logro de metas individuales.
  - Desarrolla un sentido de progreso en muchos campos.
  - Elimina los temores a la incompetencia o la ignorancia individual.
- Establecer objetivos de la capacitación concretos y medibles es la base que debe resultar de la determinación de las necesidades de capacitación. Los objetivos especifican que el empleado sea capaz de lograr algún cambio después de terminar con éxito el programa de capacitación.

Por tanto ofrecer un centro de atención para los esfuerzos tanto del empleado como del instructor o así como un punto de referencia para evaluar los logros del programa de capacitación.

### **Los principales objetivos son:**

Preparar al personal para la ejecución inmediata de las diversas tareas del cargo.

Proporcionar oportunidades para el desarrollo continuo, no sólo en un cargo actual, sino también en otras funciones, en las cuales puede ser considerada la persona.

Cambiar la actitud de las personas, bien sea para crear un clima más satisfactorio entre los empleados, aumentar su motivación o hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión y gerencia.

El inventario de necesidades de capacitación, es un diagnóstico que debe basarse en información pertinente, gran parte de la cual debe ser agrupada de modo sistemático, en tanto que otra reposa disponible en manos de ciertos





administradores de línea. El inventario de necesidades de capacitación es una responsabilidad de línea y una función de staff: corresponde al administrador de línea la responsabilidad de detectar los problemas provocados por la carencia de capacitación. A él le compete todas las decisiones referentes a la capacitación, bien sea que utilice o no los servicios de asesoría prestados por especialistas en capacitación.

### **Capacitación desde el puesto de trabajo y sus ventajas**

**Capacitación en el puesto:** Contempla que una persona aprenda una responsabilidad mediante a su desempeño real. En muchas compañías este tipo de capacitación, es la única clase de capacitación disponible y generalmente incluye la asignación de los nuevos empleados a los trabajadores o los supervisores experimentados que se encargan de la capacitación real.

Existen varios tipos de capacitación en el puesto. Probablemente la más conocida es el método de instrucción o sustituto, en la que el empleado recibe la capacitación en el puesto de parte de un trabajador experimentado o el supervisor mismo.

En los niveles más bajos, la instrucción podría consistir solamente en que los nuevos trabajadores adquieran la experiencia para manejar la máquina observando al supervisor. Sin embargo, esta técnica se utiliza con frecuencia en los niveles de alta gerencia. La rotación de puesto, en la que el empleado (generalmente una persona que se entrena en administración) pasa de un puesto a otro en intervalos planeados, es otra técnica. En el mismo sentido, las asignaciones especiales proporcionan a los ejecutivos de bajo nivel la experiencia de primera mano en el trabajo con problemas reales.

#### **La capacitación en el puesto tiene varias ventajas:**

Es relativamente económica; los trabajadores en capacitación aprenden al tiempo que producen y no hay necesidad de instalaciones costosas fuera del trabajo como salones de clases o dispositivos de aprendizaje programado.





El método también facilita el aprendizaje, ya que los empleados aprenden haciendo realmente el trabajo y obtiene una retroalimentación rápida sobre lo correcto de su desempeño.

**Capacitación por instrucción del puesto (CIP):** Requiere de hacer una lista de todos los pasos necesarios en el puesto, cada uno en su secuencia apropiada. Junto a cada paso, se lista también un punto clave correspondiente (si lo hay). Los pasos muestran qué se debe hacer, mientras que los puntos clave muestran cómo se tiene que hacer y por qué.

**Conferencias:** Dar pláticas o conferencias a los nuevos empleados puede tener varias ventajas. Es una manera rápida y sencilla de proporcionar conocimientos a grupos grandes de personas en capacitación. Como cuando hay que enseñar al equipo de ventas las características especiales de algún nuevo producto. Si bien en estos casos se pueden utilizar materiales impresos como libros y manuales, esto podría representar gastos considerables de impresión y no permitir el intercambio de información de las preguntas que surgen durante las conferencias.

**Técnicas audiovisual:** La presentación de información a los empleados mediante técnicas audiovisuales como películas, circuito cerrado de televisión, cintas de audio o de video puede resultar muy eficaz y en la actualidad estas técnicas se utilizan con mucha frecuencia. Los audiovisuales son más costosos que las conferencias convencionales.

**Aprendizaje programado:** Método sistemático para enseñar habilidades para el puesto, que implica presentar preguntas o hechos y permite que la persona responda, para posteriormente ofrecer al empleado retroalimentación inmediata sobre la precisión de sus respuestas.

La ventaja principal del aprendizaje programado es que reduce el tiempo de capacitación en aproximadamente un tercio.





En términos de los principios de aprendizaje listados previamente, la instrucción programada puede facilitar también el aprendizaje en tanto que permite que las personas en capacitación aprendan a su propio ritmo, proporciona retroalimentación inmediata y reduce el riesgo de errores.

**Capacitación vestibular por simulacros:** Es una técnica en la que los empleados aprenden en el equipo real o simulado que utilizarán en su puesto, pero en realidad son instruidos fuera del mismo.

Por tanto, la capacitación vestibular busca obtener las ventajas de la capacitación en el trabajo sin colocar realmente en el puesto a la persona en capacitación.

Esta técnica es casi una necesidad en los puestos donde resulta demasiado costoso o peligroso capacitar a los empleados directamente en el puesto.

“La administración de conocimiento es un área nueva que forma parte del “management” contemporáneo, por lo que muchos especialistas coinciden en afirmar que las empresas, organizaciones e instituciones que logran disponer de personas bien formadas, que actualicen sus conocimientos, tendrán mayores posibilidades de éxito ya que serán competitivas a un nivel de influencia con otras áreas de la esfera social en la medida que lo sean las personas que en ellas operan” (Msc. Marta Elena Fornaris, 2000).

Analizando los documentos que rigen el funcionamiento de la mayoría de las instituciones educativas y deportivas (instituciones de educación física, federaciones, asociaciones deportiva, etc.), con mayor o menor claridad han definido su papel y objetivos, sin embargo la mayoría de ellas ni siquiera han concretizado sus metas debido a no establecimientos de programas y acciones concretas con vista a lograr tales propósitos en un tiempo determinado.

Este problema se debe en gran parte a la falta de una visión organizacional y principalmente por la carencia de una fuerza directiva originada por una gestión profesional y competencias administrativas, asociada a los problemas sociales y políticos que enfrenta el país, pues sus bases operativa no cumplan con las





tres dimensiones esenciales para el éxito: organización adecuada, administración eficaz y gestión profesional (Rubén Acosta, 1999).

Cuando existe más de una persona, es necesario una organización y subordinación para realizar cualquier actividad, desde la época primitiva hasta nuestros días, y tanto el deporte como la Educación Física no escapan a esto, organizando y dirigiendo juegos y posteriormente orientado y organizado para formar los entrenamientos, competencias, juegos. Por ello es que nuestros entrenadores y profesores deben encontrarse en mejor forma de poder dirigir, hacer una correcta toma de decisiones, conocer su autoridad y responsabilidad como entrenador o profesor, comunicarse y motivar a sus atletas o alumnos, emplear las técnicas creativas en grupos, orientar el desarrollo organizacional de las formas de entrenamientos deportiva, así mismo la Educación Física.

La capacitación para los profesores, debe ser un proceso continuo, planeado y programado ya que las exigencias del desarrollo nacional e internacional así lo exigen, a medida que se capacite, será más productivo, mejor su trabajo y adoptará una conducta positiva, que transmitirá a sus alumnos unos buenos resultados deportivos, y a la vez contribuye a la formación de una persona integral para nuestra sociedad.

Los profesores no sólo deben estar preparados en lo relacionado con los conocimientos propios del deporte y de la Educación Física sino que deben tener una preparación pedagógica y psicológica pues deben lidiar con los diferentes problemas que puedan surgir con sus alumnos, además ser ejemplo en todos los sentidos tanto en los entrenamientos como en su comportamiento ante la sociedad. Los profesores de Educación Física, deben estar continuamente superándose en lo que es la gestión, administración y dirección de la Cultura Física. El desarrollo de la gestión y administración de la Cultura Física nos permitirá mejorar los resultados que hasta hoy hemos logrado en cuanto a la satisfacción para el pueblo dentro y fuera de nuestro país.





### **Necesidades de contar con profesores capacitados**

Según Alegret Vecino, F. (1986) el requisito principal más esencial para el desarrollo de alto rendimiento es la disponibilidad de profesores capacitados, profesores con alta especialización los mismos que engendrarán alumnos altamente calificados.

Para que un profesor esté motivado, sea intenso y sensible a las necesidades del yo y además capaz de solucionar problemas en el entorno a las clases, debe generar el éxito de los alumnos.

Si el profesor demuestra tener pocos conocimientos técnicos y teóricos, falta de experiencia, poca capacidad para dirigir un programa exhaustivo, no está motivado o no puede dedicar el tiempo necesario a su tarea, el atleta no alcanzará su potencial.

A menudo es sumamente difícil para los deportes en los países en desarrollo crear un sistema para formar profesores de alto nivel, pero es necesario prepararse porque, de no hacerlo, se limitará el programa a un nivel más bajo. Así como existen programas para el desarrollo del atleta, debería haber programas para la formación de profesores de (EF).

Dado que el proceso de aprendizaje ejerce una fuerte influencia en la vida de los alumnos, el profesor debe guiarse de un código ético que anteponga los derechos y necesidades de los alumnos (Vicente Año, 1993).

El profesor debería:

- Actuar con integridad en todas sus obligaciones con los alumnos, el deporte, otros miembros de la profesión y el público.
- Esforzarse por estar bien preparado y al corriente de todas sus obligaciones en la especialidad de la (EF).
- Actuar para conseguir el óptimo desarrollo del alumno como persona.
- Aceptar el papel de los responsables que emiten los juicios para asegurar que las clases sean conducidas de forma adecuada.





- Mostrar cortesía, buena confianza y respeto a los directores y a los demás profesores.
- Mantener los estándares más altos de conducta personal y apoyar los principios de la (EF).
- Ser una persona de recursos, capaz de ayudar a los alumnos a desarrollar su potencial académico y su independencia.





# Capitulo 2





## CAPITULO II.

### **Análisis de los resultados.**

La presente investigación se realizó en la Escuela Fiscal "Isidro Ayora" de la ciudad Latacunga, Ecuador con los profesores de Educación Física de primer grado. Para la misma se realizó una encuesta a los profesores, se observó una clase, se revisaron documentos y material bibliográfico.

En la **encuesta a profesores** (Anexo 2.) se patentizó que el nivel escolar era el 50% para graduados de Secundaria Básica (2) y la misma cantidad para los graduados universitarios. Los primeros tenían de uno a tres años de experiencia de trabajo como profesores de Educación Física y los otros cuatro o más años. El ciento por ciento expresó que no existe un plan individual para resolver las necesidades de superación de cada uno de los profesores y las posibles soluciones. Al indagar sobre los problemas que impiden su superación y capacitación el ciento por ciento manifestó que los cursos con ese propósito no son planificados aunque se realizan; sin embargo, estiman que de planificarse los mismos no tendrían impedimentos para asistir teniendo en cuenta que uno de sus compañeros podría cubrir sus clases. La mitad opinó que los cursos que se ofertan no responden a sus intereses reales; para el 75% (3 profesores) se dan en lugares distantes. Dos (50%) tienen conocimiento de la existencia de cursos de capacitación, el resto no. Los graduados universitarios han recibido cursos de capacitación estimando que han sido buenos; los de Secundaria Básica no han pasado curso alguno, para el 50% respectivamente. El ciento por ciento de los encuestados coincide en que la Dirección del Ministerio de Educación exige la capacitación de los docentes así como que la Dirección de la escuela ofrece facilidades de superación a sus profesores pero la divulgación no está en correspondencia con las demandas de los profesores, también considera necesario la realización de cursos de capacitación y consideran factible el diseño de un curso de capacitación que eleve el nivel de conocimientos de los profesores de Educación Física.





Se aplicó una guía de observación a 4 profesores de Cultura Física de la Escuela Fiscal "Isidro Ayora" para determinar el nivel de desarrollo en cuanto a las habilidades pedagógicas-profesionales en los mismos. Se confeccionó una guía con su respectiva clave y una escala valorativa (para la evaluación de mal se le dio 1 punto, para el regular dos puntos y para el bien 3 puntos.)

Aspectos Observados	Profesor 1	Profesor 2	Profesor 3	Profesor 4
1. Explicación y demostración de los ejercicios.	3	2	3	1

Como se observa en el primer parámetro de la tabla del anexo 5, teniendo en cuenta la escala valorativa, los profesores **1** y **3** alcanzaron calificaciones de **bien**; el profesor **2** logró **regular** y el **4** **mal** en cuanto a la explicación y demostración de los ejercicios..

Aspectos Observados	Profesor 1	Profesor 2	Profesor 3	Profesor 4
2. Control y organización de los alumnos.	3	2	2	2

Respecto al control y organización de los alumnos, sólo el profesor **1** tuvo como resultado el **bien**, los demás lograron **regular**.

Aspectos Observados	Profesor 1	Profesor 2	Profesor 3	Profesor 4
3. Planificación correcta de las clases.	3	1	3	1

Los profesores **1** y **3** obtuvieron **bien** respecto a la planificación correcta de las clases mientras que el **2** y el **4** estuvieron **mal** en este aspecto.

Aspectos Observados	Profesor 1	Profesor 2	Profesor 3	Profesor 4
4. Dominio del contenido.	3	2	3	2





Los profesores **1** y **3** adquirieron el **bien** en el dominio del contenido, no así los números **2** y **4** que la nota fue de **regular**.

Aspectos Observados	Profesor 1	Profesor 2	Profesor 3	Profesor 4
5. Utilización correcta de los medios de enseñanza.	3	2	3	3

Sobre si el profesor utiliza correctamente los medios de enseñanza, la mayoría de los profesores lo cumplieron, ejemplo, los números **1**, **3** y **4** que alcanzaron **bien**; el **2** se tuvo que conformar con **regular** porque aunque aplicó medios de enseñanza no lo hizo en el momento que lo llevaba.

Aspectos Observados	Profesor 1	Profesor 2	Profesor 3	Profesor 4
6. Utilización de métodos activos de enseñanza.	2	1	2	1

En la utilización de métodos activos de enseñanza los profesores **1** y **3** tuvieron calificaciones de **regular**; fue **mal** para los números **2** y **4**. Como error fundamental está que utilizan el juego como método solamente, la mayor parte de la clase.

Aspectos Observados	Profesor 1	Profesor 2	Profesor 3	Profesor 4
7. Comunicación adecuada.	3	2	3	2

Esto nos hace determinar el comportamiento del profesor con sus alumnos/as, se observó que en la comunicación aunque no todos están **bien**, sólo el **1** y el **3**, los otros dos, el **2** y **4** están **regular**; no es un aspecto crítico, lo que nos anima porque la comunicación es uno de los aspectos fundamentales en la enseñanza aprendizaje.





Aspectos Observados	Profesor 1	Profesor 2	Profesor 3	Profesor 4
8. Adecuada presentación del profesor.	3	3	3	3

Nos hace determinar como se comporta el profesor al frente a sus alumnos, en cuanto al vestuario adecuado durante la clase y **todos** lograron evaluaciones de **bien** en este parámetro

Aspectos Observados	Profesor 1	Profesor 2	Profesor 3	Profesor 4
9. Atención a las diferencias individuales.	2	1	3	1

El aspecto que mide la atención a las diferencias individuales refleja que el 3 logró bien, el 1 regular, el 2 y 4 mal. Es necesario reflexionar sobre este aspecto porque esta atención, si se realiza correctamente, permite trabajar con las dificultades de los alumnos.

Aspectos Observados	Profesor 1	Profesor 2	Profesor 3	Profesor 4
10. Interés mostrado por el estudiante por la clase.	3	3	3	3

A pesar de las dificultades detectadas, la clase de Educación Física les resulta interesante a los estudiantes, provocando que en **todos** los profesores se mostrara interés por parte de los pupilos por la clase, siendo entonces la evaluación de ellos de **bien**.

Al efectuar una valoración de los parámetros de la guía de observación (Anexo 6), teniendo en cuenta la clave de la observación y la escala valorativa, en el parámetro referente a la explicación y demostración de los ejercicios, **1 (25%)** alcanzó regular e igual cantidad de mal, mientras **2 (50%)** lograron **bien**.





En el control y organización de los alumnos **3 (75%)** fueron evaluados de **regular** y **1 (25%)** de **bien**.

La planificación correcta de las clases estuvo presente en **2 (50%)** profesores y en **igual cantidad** fueron calificados de **regular** porque no en todas las clases reflejaban los métodos y medios de enseñanza.

También estuvo compartida la notificación respecto al dominio del contenido pues **2 (50%)** consiguieron **regular e igual cantidad bien**.

El **75% (3)** utilizaron correctamente los medios de enseñanza, otorgándosele **bien** en ese parámetro; el **25% (1)** no lo efectuó así por lo que obtuvo **regular**.

La utilización de métodos activos de enseñanza no fue realizada correctamente, **2 (50%)** lo hicieron **regular** y **2 (50%) mal**.

El uso de la comunicación adecuada fue de **bien** a en **2 (50%)** y **regular** en **2 (50%)**.

**Todos** los profesores mantuvieron una adecuada presentación por lo que el **100%** alcanzó **bien**.

En la atención a las diferencias individuales **2 (50%)** ganaron valoración de **bien** y también **2 (50%)** de **regular**.

Interés mostrado por el estudiante por la clase fue evaluado como **bien** para los **4 (100%)** profesores.

Al realizar una valoración por parámetros considerando lo alcanzado por el total de profesores tenemos que el primero, la *explicación y demostración de los ejercicios*, obtuvo **mal** porque **menos del 60%** de los **parámetros** están **evaluados de bien**, según se plantea en la clave.

El *control y organización de los alumnos* fue calificado de **regular** porque el **75% de los profesores** están evaluados de **regular**.

La *planificación de las clases* fue evaluada de **mal** porque **menos del 60% de los profesores** están evaluados de **bien**.

**Mal** fue la nota dada al parámetro sobre el *dominio del contenido* porque **menos del 60% de los profesores** están evaluados de **bien**.

La *utilización de los medios de enseñanza* fue estimada como **regular** porque el **75%** esté evaluado de **regular**.





La **utilización de métodos activos de enseñanza** se estimó como **mal** porque no existen evaluaciones de bien en los profesores, todos están entre mal y regular.

Respecto a la **comunicación** también fue catalogada como **mal** porque **menos del 60% de los profesores** están evaluados de **bien**.

Constituyó un logro la **presentación del profesor** pues todos (**100%**) lograron la **máxima calificación**.

La **atención a las diferencias individuales** estuvo **mal** pues **menos del 60% de los profesores** están evaluados de **bien**.

El **interés mostrado por los estudiantes por la clase** fue **bueno** ya que ante los **4 (100%)** así se manifestó.

La **evaluación general** de la observación para cada profesor fue de **mal** porque menos del **60%** de los parámetros están evaluados de **bien**.

Resumiendo los elementos anteriores nos encontramos que los resultados de la observación a clases se caracterizaron por: falta de conocimiento en la explicación y demostración de algunos ejercicios, no planifican las clases con el requerido rigor científico, no se aplican métodos activos de enseñanza ni adecuada comunicación por todos y no logran atender todas las diferencias individuales.





## **Propuesta de un curso de Capacitación desde el puesto de trabajo para los profesores de (EF) de primer grado de la Escuela Fiscal "Isidro Ayora" de la ciudad de Latacunga, Ecuador.**

### **Consideraciones de la capacitación de profesores de (EF) de primer grado de la Escuela Fiscal "Isidro Ayora" de la ciudad de Latacunga, Ecuador.**

La formación, capacitación y superación de los profesores, es fundamental para lograr un óptimo Proceso de Enseñanza Aprendizaje, porque permite enfrentar y defender los objetivos estratégicos propuestos de la organización, y el cumplimiento de su visión y su misión. Un buen curso de capacitación contribuye al incremento de un buen ambiente de todos los componentes del proceso citado.

Atendiendo las necesidades, los problemas observados en los profesores y según su nivel en este momento, diseñamos el siguiente curso de capacitación para mejorar su estado metodológico-profesional como profesores de (EF). El plan se dará en forma de curso de una duración de 1 mes, enfocando mejor los conocimientos teóricos y prácticos de (EF), las clases se darán en forma de conferencia y la ejecución de los elementos técnicos, tácticos y físicos en el área física de juegos.

### **Fundar un Consejo Académico de Superación con los objetivos de:**

1. Determinar las principales necesidades de superación profesional a través del establecimiento de un diagnóstico de éstas para el establecimiento de las vías, modalidades y niveles para la superación a corto, mediano y largo plazo del centro de estudio, las áreas y los profesores de manera individual.
  - a) En el caso del diagnóstico individualizado que determinan las necesidades de superación de cada profesional, se interrelacionarán las fuentes – contenidos – Métodos, cuyos





resultados permitan categorizar al profesional a partir de 4 niveles de desarrollo.

2. Evaluar sistemáticamente los resultados y la calidad de los planes y programas desarrollados.
3. Confeccionar la Ruta Crítica de cada profesional a corto, mediano y largo plazo partiendo del nivel de desarrollo alcanzado, conjugando adecuadamente las vías de la superación profesional basado en las condiciones objetivas existentes en cada área los que deben propiciar la efectividad del sistema o sea su impacto social.

### **Necesidad Social.**

Contribuir a la adquisición de conocimientos, desarrollo de habilidades de carácter general y específico, de actualización sistemática y a la formación integral del profesor de (EF), lo que posibilitará elevar considerablemente la calidad de las clases impartidas y, en consecuencia, a la formación integral de nuestros estudiantes.

La actividad física ocupa un lugar destacado en la concepción integral del desarrollo del hombre y por ello se le da una atención priorizada, el desarrollo físico y la conservación de la salud son cuestiones que deben preocupar y ocupar a nuestro gobierno.

### **Modelo del profesor**

El profesor de (EF) debe ser:

- Poseer un óptimo desarrollo científico metodológico.
- Dominar la teoría de la dirección
- Presentar en su vida laboral resultados científicos técnicos de su accionar investigativo, avalados por diferentes instancias.
- Asesorar científica y metodológicamente la dirección del proceso docente educativo.
- Desarrollar un trabajo creativo e independiente.



### **Diagnóstico individualizado.**

Partiendo de la necesidad y el encargo social establecido para el profesional de la (EF), se establecerá una caracterización de cada uno atendiendo a niveles de desarrollo alcanzados en el dominio de los diferentes contenidos y el desarrollo de habilidades propias de su esfera de actuación, lo que posibilitará conocer las necesidades de superación.

### **Fuentes.**

Reflejan las personas y los documentos que se consultarán para la obtención de la información sobre los profesionales.

- **Autodiagnóstico:** El docente, trabajador expresará sus necesidades de superación a niveles de prioridad y vías que considere para satisfacerlas.
- **Diagnóstico del jefe inmediato:** El jefe inmediato (director, jefe de área, inspector de área, etc.) expondrán criterios sobre el docente y cuáles son, a su juicio, las necesidades de superación y las vías que puede utilizar para resolverlas.
- **Resultados de las tres últimas evaluaciones:** Se procesarán las 3 últimas evaluaciones analizándose las deficiencias y las recomendaciones planteadas que aporten ideas sobre las necesidades de superación del docente.

### **Contenidos.**

Los contenidos temáticos fundamentales se planificarán reflejando la preparación actualizada en los diferentes campos donde se mueve el profesional:

- Cultural general e integral.
- Formación pedagógica.
- Especialidad.



Estos contenidos temáticos se proponen como prioridades al desarrollo en las actividades de superación los cuales se condicionan a partir de los resultados del diagnóstico individual. No obstante se da margen para que cada estructura pueda incorporar otros temas que presenten un interés personal o de la escuela siempre que posea una fundamentación lógica que lo justifique.

Las formas para impartir estos ejes centrales o temáticos deben ser a partir de bloques a fines con el objeto de lograr una relación integradora en correspondencia con las proyecciones del trabajo en el subsistema. Una vez





vencidos los contenidos de cada bloque modular se hará una evaluación que permita medir el cumplimiento de los objetivos planteados y la efectividad de las vías y formas empleadas.

### **Métodos**

Para desarrollar un diagnóstico objetivo se aplicarán diferentes métodos investigativos a través de los cuales se obtendrá la información necesaria.

**Encuesta:** Este instrumento se aplicará con la intención de determinar las necesidades y los intereses personales en el campo de la superación que tienen los profesores del subsistema.

**Entrevista:** A través de un cuestionario de preguntas aplicadas al jefe inmediato del docente, a los alumnos y a la estructura del área, criterios sobre el desarrollo del docente y las necesidades de superación.

**Revisión de documentos:** Se analizarán las evaluaciones de los tres últimos años de los docentes para determinar sus insuficiencias y establecer sus necesidades.

### **Categorización de los profesores:**

Al concluir el proceso de diagnóstico se categorizarán a los docentes en 5 niveles según el desarrollo que presenten en su preparación profesional, estos transitarán desde niveles más inferiores y con limitaciones hasta niveles superiores y así se establecerán sus proyecciones de superación con orden de prioridad.

Las categorías propuestas son:

**1er. Nivel** → Profesores con alto desarrollo: Son aquellos que son master o especialistas y tienen un buen nivel de desempeño laboral.

**2do. nivel** → Profesores con desarrollo: Son aquellos que se encuentran cursando maestrías o especialidades y tienen un buen nivel de desempeño laboral.





**3er. Nivel** → Profesores en desarrollo: Son aquellos que se encuentran cursando diplomados y tienen un adecuado desempeño laboral.

**4to. Nivel** → Profesores con poco desarrollo: Son aquellos licenciados con problemas en su desempeño laboral.

**5to. Nivel** → Profesores sin desarrollo: Son aquellos que no son graduados universitarios.

**Elaboración de la ruta crítica.**

Al tener categorizados en niveles a los docentes se pasa al establecimiento de la proyección de la superación utilizando la alternativa mas eficiente a corto, mediano o largo plazo con el objeto de alcanzar mayor grado de desarrollo profesional que le permita desempeñar sus funciones con una optima calidad.

Esta ruta crítica se realiza a través de diferentes vías:

**Superación profesional:** Esta ya se proyectara a corto y mediano plazo para los niveles de desarrollo II, III, IV.

**Formación Académica de Postgrado:** Esta ya se proyectara a corto y mediano plazo para el I nivel y a largo plazo el nivel II.

Al tener determinada la ruta critica de cada docente pasamos a establecer para cada nivel las vías de superación que proponemos utilizar atendiendo a los niveles en que se categorizar a los mismos.

NIVELES				
I	II	III	IV	V
Doctorados	Especialidades Maestrías	Entrenamientos Cursos Diplomados	Auto preparación	Licenciatura





En este cuadro aparecen las vías de superación para cada nivel, recordando siempre que la **auto preparación** está siempre presente en los diferentes niveles como el medio mas idóneo en la preparación de los docentes para enfrentar cualquier actividad que desempeñe.

Para el desarrollo exitoso de la superación de todos los profesionales de la (EF) de la escuela se necesitan determinadas condiciones materiales y de recursos humanos competentes.

La estrategia propuesta nos permitirá el desarrollo de un sistema de acciones tales como:

1. Incrementar los cursos de superación especializados en el centro de estudio.
2. Impartir cursos de computación, Metodología de la Investigación y del Sistema de Ciencia e Innovación Tecnológica.
3. Vincular con la investigación Científica.
4. Preparar a los docentes para la participación en eventos de diferente índole.
5. Categorizar a los docentes del centro.
6. Fundar los Consejo Académico y velar por su funcionamiento.

**Las conferencias:** se enfocarán en la profundización de los contenidos en la Didáctica de la Educación Física.

**Las clases Prácticas:** Están dirigidas a poner de manifiesto la teoría correspondiente a las temáticas.

**Los seminarios:** Se desarrollan preferentemente en forma de ponencia, exigiendo una adecuada preparación e insistiendo en el empleo de habilidades pedagógicas profesionales incluidas en los temas. Al fin de cada módulo se desarrolla el seminario de forma práctico o teórico en dependencia del tema.

**Las Evaluaciones:** se realizarán de forma práctica o teórica.





### **Sistema de conocimientos:**

Después de haber recibido el curso los profesores deben conocer los fundamentos generales de los Juegos y Gimnasia Básica para la aplicación en las clases de Educación Física.

### **Sistema de Evaluaciones:**

Se desarrollarán instrumentos para la evaluación del impacto que la capacitación produce en los profesores de (EF). Cada vez que se termina un tema se evaluara de acuerdo con las necesidades del tema. Se utilizará las clases prácticas, seminarios, de acuerdo con las temas o del módulo. El profesor al final del curso, como un exámen final debe planificar y defender de forma práctico una clase de (EF) ante un tribunal formado por quien imparte el curso de capacitación y el director de la escuela, entregándose certificados a todos los profesores con resultados satisfactorios.





### **Conclusiones.**

1. Se realizó un estudio bibliográfico de los antecedentes teóricos sobre la preparación metodológica donde se constató lo que existía relacionado al objeto de estudio.
2. Se caracterizó la situación actual de la preparación metodológica de los profesores de primer grado de la Escuela Fiscal "Isidro Ayora", de la ciudad de Latacunga, Ecuador a través de los métodos empleados.
3. Todo lo anterior nos permitió el diseño de un curso de capacitación que contribuya con la preparación metodológica de los profesores de primer grado de la Escuela Fiscal "Isidro Ayora", de la ciudad de Latacunga, Ecuador.





### **Recomendaciones.**

1. Continuar con la presente investigación a otras instancias, profundizando en los aspectos tratados.
2. Aplicar el curso de capacitación elaborado en diferentes instancias para que contribuya con la preparación metodológica de los profesores de primer grado de la Escuela Fiscal "Isidro Ayora", de la ciudad de Latacunga, Ecuador.





# Bibliografía





## **BIBLIOGRAFÍA**

1. Advine, F. (1998). Diseño curricular, Instituto Pedagógico latinoamericano y del Caribe.
2. Albarrán, M. (1998). "Evaluación para el diagnóstico del desarrollo físico en niños y niñas entre las edades de seis a doce años". Ponencia presentada en el VII Congreso Nacional de Educación Física, Deporte y Ciencias Aplicadas. Memorias. Caracas, Venezuela.
3. Alegret Vecino, F. (1986). Algunas tendencias en el desarrollo de la Educación Superior en Cuba, La Habana, Editorial Pueblo y educación.
4. Arana Ercilla, Dra. Martha y MSc. N. Batista Tejeda. La Educación en Valores: Una Propuesta Pedagógica para la Formación Profesional. Facultad de Cultura Física de Sancti Spíritus. Pedagogía. Tomado de CD Universalización.
5. Arias, F. (1997). "El proyecto de investigación". Una guía para su elaboración. Editorial Episteme. Caracas.
6. Brugger A. Shmind, W. Bucher, (2005). 2da. Edición, 1000 Ejercicios y juegos de calentamiento, Editorial Paidotribo: Hispano Europea.
7. Carlos Méndez Jiménez, (2005). 2da. Edición, Los juegos en el currículum de la Educación Física: más de 1000 juegos para el desarrollo motor, Editorial Paidotribo: Barcelona, España.
8. Comité olímpico internacional (2000). Manual de administración deportiva, Canadá, Universidad de Calgary.
9. Contreras, M. (1991). "Normas de rendimiento motor para niños ". Trabajo de Grado. Mérida-Venezuela: Universidad de Los Andes.
10. Cruz Cardona, V. (1995) Guía de auto evaluación, España, Ed. Asociación Universitaria Latinoamericana
11. Cucell Estévez, Migdalia Msc, Msc Margarita Arroyo Mendoza y Lic.
12. Cecilia González Terry. (2004) La Investigación Científica en la Actividad: Física; su Metodología, Ciudad de Habana, Editorial Deportes.
13. Chi, L. (1999). La ética del entrenador – educador. Cuba: Universidad de la Habana.





14. De la Flor, A. (1998). Fundamentos de Diseño Curricular, CEDAL, UNISA.
15. Denis, J. (1996). Renovación de la Pedagogía en la Educación Física/Denis J., Pino Velent C. – Madrid: Editorial Realf.
16. Díaz Domínguez, T. (1996) Manual para un proyecto de Capacitación a Docentes. Fundamentos Pedagógicos de la educación Superior CEDES /T Díaz Domínguez. Pinar del Río, Universidad.
17. Díaz Domínguez, T. (1996) Manual para un proyecto de capacitación a Docentes. Fundamentos pedagógicos de la educación Superior, Pinar del Río, Universidad.
18. Documento (1987). Base para la elaboración de los planes de estudio, C.C. MES. La Habana: Ed. Pueblo y Educación.
19. Duque, R. (2002). "Detección y captación de talentos". Barquisimeto-Venezuela: Federación Venezolana de Karate-Do.
20. Drowastzky, J. (1981). "La educación física para niños". Argentina: Editorial Medica Panamericana, S.A.
21. Eugenia Trigo Azailus, (1997). Juegos motores y creatividad, Editorial Paidotribo: Barcelona.
22. Francisco Luque Hoyos, Sergio Luque Tabernero, (1995). Guía de Ejercicios de juegos escolares con diferentes objetos, Editorial Gymnos: Madrid, 1995.
23. Fundamentos Teóricos de capacitación. Disponibles en: <http://www.monografias.com/trabajos15/calidad>. 13 de julio de 2005. Solicitado: 26 de febrero de 2007.
24. Fundamentos Teóricos de Entrenador de Voleibol (s.f.) Disponible en: <http://ww.coach.ca.ing/e/index.htm>. Solicitado: 26 de febrero de 2007.
25. Fundamentos Teóricos de plan de capacitación (s.f.) Disponible en: <http://www.sailing.org/sportadministrationmanual/pdf/esp-sam-unit33.pdf>. Solicitado: 26 de febrero de 2007.
26. Fuentes, Mandones. Relación entre Los Componentes del Proceso Docente Educativo. (SA). Compilación. Pedagogía. Tomado del CD universalización.





27. Herrera, Benito. (2005). La función del capacitador. Editorial Paidotribo, Barcelona.
28. Le Boterf, G. (1991). Ingeniería y evaluación de los planes de formación, Bilbao, Deusto.
29. Personalización de Educación Física, (1996). RIALP. S.A. España.
30. Programa de Educación Física, primer ciclo – La Habana: Ed. Deporte, 2001 – 16h.
31. Quetglas González, Zelma. (1998). Metodología para el diseño de los diplomados en el deporte. Tesis de maestría (Didáctica de las Ciencias) Pinar del Río, Universidad.
32. Rafael Suárez Rivera, Francisco Suárez Rivera, (1999) El calentamiento. Juegos y ejercicios motivantes para empezar las clases y los entrenamientos, Editorial Gymnos: Madrid.
33. Sistema Nacional de Superación para lo recursos humanos en deportes La Habana. s. l., (1998)
34. Tendências pedagógicas contemporâneas CEPES. U.H Ed. El Poira Colombia, (1995).





# Anexos





## Anexo 1. Encuesta a los profesores.

**Objetivo:** Determinar los datos generales de los profesores de Educación Física.

Estimado profesor, estamos llevando a cabo una investigación con el objetivo de conocer, el nivel de conocimientos de los profesores de (EF) respecto a la capacitación metodológica, por lo que solicitamos de usted la mayor cooperación posible a la hora de emitir cada respuesta. No ponga su nombre, para conservar el anonimato.

### Cuestionario.

1. Grado escolar.

Secundaria Básica \_\_\_\_, Pre universitario \_\_\_\_, Universitario \_\_\_\_.

2. Si es universitario cuántos años tiene como graduado.

De 1 a 3 \_\_\_\_, 4 ó más \_\_\_\_.

3. Experiencia de trabajo como profesor de Educación Física.

De 1 a 3 \_\_\_\_, 4 ó más \_\_\_\_.

4. Existe un plan individual para resolver las necesidades de superación de cada uno de los profesores y las posibles soluciones.

Si \_\_\_\_, No \_\_\_\_.

5. Si existe el plan para resolver las necesidades de superación de cada uno de los profesores y las posibles soluciones considera que abarca todas sus necesidades.

Si \_\_\_\_, No \_\_\_\_, A veces \_\_\_\_.

6. Los problemas que impiden su superación y capacitación son:

No se planifica \_\_\_\_; no existe quién trabaje los grupos que dejará de atender \_\_\_\_; no se ofertan los cursos \_\_\_\_; los cursos que se ofertan no responden a sus intereses reales \_\_\_\_; problemas personales \_\_\_\_; no lo liberan de sus responsabilidades \_\_\_\_; los cursos que se ofertan es en lugares distantes \_\_\_\_.

7. ¿Conoce si existe cursos de capacitación para profesores de (EF)?

Si \_\_\_\_, No \_\_\_\_,

8. ¿Ha recibido cursos de capacitación? Si \_\_\_\_, No \_\_\_\_,

9. Su nivel de satisfacción fue:

Muy bueno \_\_\_\_, bueno \_\_\_\_, regular \_\_\_\_, malo \_\_\_\_.





10. ¿Considera necesario un curso de capacitación? SI\_\_ NO\_\_
11. ¿La Dirección del Ministerio de Educación exige que te capacites?  
Si\_\_, No\_\_, A veces \_\_.
12. ¿La Dirección de la escuela ofrece facilidades de superación a los profesores de Educación Física?  
Si\_\_, No\_\_, A veces \_\_.
13. ¿Considera factible si diseñamos un curso de capacitación que eleve el nivel de conocimientos de los profesores de Educación Física?  
Si \_\_, No\_\_.
14. ¿Existe divulgación de los cursos de superación?  
Si\_\_, No\_\_, A veces \_\_.

Muchas Gracias.



## Anexo 2. Resultado de la encuesta a profesores.

Parámetros.	Opciones.	Profesor.				Total.	
		1	2	3	4	Cantidad	%
1. Grado escolar.	Secundaria Básica	-	X	-	X	2	50
	Pre universitario	-	-	-	-	-	-
	Universitario	X	-	X	-	2	50
2. Años como graduado universitario.	1 á 3 años.	-	-	-	-	-	-
	4 ó más años.	X	-	X	-	2	50
3. Experiencia de trabajo como profesor de Educación Física.	1 á 3 años.	-	X	-	X	2	50
	4 ó más años.	-	-	-	-	-	-
4. Existencia de plan individual para resolver las necesidades de superación de cada uno de los profesores y las posibles soluciones.	Si.	-	-	-	-	-	-
	No.	X	X	X	X	4	100
5. El plan individual abarca todas sus necesidades.	Si.	-	-	-	-	-	-
	No.	-	-	-	-	-	-
	A veces.	-	-	-	-	-	-
6. Problemas que impiden su superación y capacitación.	No se planifica.	X	X	X	X	4	100
	No existe quién trabaje los grupos que dejará de atender.	-	-	-	-	-	-
	No se ofertan los cursos.	-	-	-	-	-	-
	Los cursos que se ofertan no responden a sus intereses reales.	X	X	-	-	2	50
7. Conoce si existe cursos de capacitación para profesores de Educación Física.	Problemas personales.	-	-	-	-	-	-
	No lo liberan de sus responsabilidades.	-	-	-	-	-	-
	Se ofertan es en lugares distantes.	-	X	X	X	3	75
	Si.	X	-	X	-	2	50
	No.	-	X	-	X	2	50



Parámetros.	Opciones.	Profesor				Total	
		1	2	3	4	Cantidad	%
8. Ha recibido cursos de capacitación.	Si.	X	-	X	-	2	50
	No.	-	X	-	X	2	50
9. Nivel de satisfacción.	Muy bueno.	-	-	-	-	-	-
	Bueno.	X	-	X	-	2	50
	Regular.	-	-	-	-	-	-
	Malo.	-	-	-	-	-	-
	Si.	X	X	X	X	4	100
10. Considera necesario un curso de capacitación.	No.	-	-	-	-	-	-
	Si.	X	X	X	X	4	100
11. La Dirección del Ministerio de Educación exige que te capacites	No.	-	-	-	-	-	-
	A veces.	-	-	-	-	-	-
12. La Dirección de la escuela ofrece facilidades de superación a los profesores de Educación Física.	Si.	X	X	X	X	4	100
	No.	-	-	-	-	-	-
13. Considera factible si diseñamos un curso de capacitación que eleve el nivel de conocimientos de los profesores de Educación Física.	A veces.	-	-	-	-	-	-
	Si.	X	X	X	X	4	100
14. Existe divulgación de los cursos de superación.	No.	-	-	-	-	-	-
	Si.	-	-	-	-	-	-
	No.	-	-	-	-	-	-
	A veces.	X	X	X	X	4	100





### ANEXO 3.

#### Observación a clases.

**Objetivo:** Determinar el nivel de desarrollo de las habilidades pedagógicas profesionales de los profesores de Educación Física de primer grado de la Escuela Fiscal "Isidro Ayora", ciudad Latacunga, Ecuador.

#### Parámetros.

1. Si el profesor explica y demuestra los ejercicios.
2. Si el profesor controla y organiza a los alumnos del grupo.
3. Si el profesor planifica correctamente las clases.
4. Si el profesor tiene dominio del contenido.
5. Si el profesor utiliza correctamente los medios de enseñanza que necesita.
6. Si el profesor utiliza métodos de enseñanza activos.
7. Si el profesor mantiene una comunicación adecuada con los estudiantes.
8. Si el profesor tiene una adecuada presentación.
9. Si el profesor atiende las diferencias individuales.
10. Si los estudiantes muestran interés por la clase.





## ANEXO 4.

### Clave de la observación a clases.

1. **Bien:** Si el profesor explica y demuestra todos los ejercicios correctamente.  
**Regular:** Si el profesor explica y demuestra algunos ejercicios correctamente.  
**Mal:** Si el profesor explica pero no demuestra los ejercicios o lo hace incorrectamente.
2. **Bien:** Si el profesor controla y organiza a los alumnos del grupo correctamente.  
**Regular:** Si el profesor controla y organiza algunos alumnos del grupo correctamente.  
**Mal:** Si el profesor controla y organiza a los alumnos del grupo incorrectamente o a la minoría.
3. **Bien:** Si el profesor planifica correctamente las clases.  
**Regular:** Si el profesor planifica correctamente las clases algunas clases.  
**Mal:** Si el profesor planifica incorrectamente las clases o no las planifica.
4. **Bien:** Si el profesor tiene dominio del contenido.  
**Regular:** Si el profesor tiene escaso dominio del contenido.  
**Mal:** Si el profesor no tiene dominio del contenido.
5. **Bien:** Si el profesor utiliza correctamente los medios de enseñanza que necesita.  
**Regular:** Si el profesor utiliza correctamente algunos medios de enseñanza.  
**Mal:** Si el profesor no utiliza correctamente los medios de enseñanza o no los utiliza.
6. **Bien:** Si el profesor utiliza métodos de enseñanza activos.  
**Regular:** Si el profesor utiliza métodos de enseñanza activos en ocasiones.  
**Mal:** Si el profesor no utiliza métodos de enseñanza activos.
7. **Bien:** Si el profesor mantiene una comunicación adecuada con los estudiantes.  
**Regular:** Si el profesor algunas veces mantiene una comunicación adecuada con los estudiantes.





**Mal:** Si el profesor no mantiene una comunicación adecuada con los estudiantes.

8. **Bien:** Si el profesor tiene una adecuada presentación.

**Mal:** Si el profesor no tiene una adecuada presentación.

11. **Bien:** Si el profesor atiende las diferencias individuales.

**Regular:** Si el profesor atiende las diferencias individuales en ocasiones.

**Mal:** Si el profesor no atiende las diferencias individuales.

12. **Bien:** Si los estudiantes muestran interés por la clase.

**Regular:** Si los estudiantes muestran interés por la clase en ocasiones.

**Mal:** Si los estudiantes no muestran interés por la clase.

#### **Clave por parámetros y general.**

**Mal:** Si menos del 60% de los parámetros están evaluados de bien o todos están mal.

**Regular:** Si entre el 60%- 69,9% de los parámetros están evaluados de **bien** o el 75% esté evaluado de **regular**.

**Bien:** Si el 70% o más de los parámetros son evaluados de bien.

#### **Escala valorativa.**

**Mal:** 1 punto.

**Regular:** 2 puntos.

**Bien:** 3 puntos.



**Anexo 5. Resultado de la observación a clase.**

**Escala valorativa.**  
**Mal:** 1 punto.  
**Regular:** 2 puntos.  
**Bien:** 3 puntos.

Aspectos Observados	Profesor 1	Profesor 2	Profesor 3	Profesor 4
1. Explicación y demostración de los ejercicios.	3	2	3	1
2. Control y organización de los alumnos.	3	2	2	2
3. Planificación correcta de las clases.	3	1	3	1
4. Dominio del contenido.	3	2	3	2
5. Utilización correcta de los medios de enseñanza.	3	2	3	3
6. Utilización de métodos activos de enseñanza.	2	1	2	1
7. Comunicación adecuada.	3	2	3	2
8. Adecuada presentación del profesor.	3	3	3	3
9. Atención a las diferencias individuales.	2	1	3	1
10. Interés mostrado por los estudiantes por la clase.	3	3	3	3



## Anexo 6. Valoración de los parámetros de la guía de observación.

### Clave por parámetros y general.

**Mal:** Si menos del **60%** de los parámetros están evaluados de bien o todos están mal.

**Regular:** Si entre el **60%- 69,9%** de los parámetros están evaluados de bien o el **75%** esté evaluado de regular.

**Bien:** Si el **70% o más** de los parámetros son evaluados de bien.

Aspectos Observados	Escala valorativa	Cantidad	Por ciento	Evaluación de parámetros			Ev. Gral.
				1	2	3	
1. Explicación y demostración de los ejercicios.	1	1	25				
	2	1	25	X	-	-	
	3	2	50				
2. Control y organización de los alumnos.	1	-	-				
	2	3	75	-	X	-	
	3	1	25				
3. Planificación correcta de las clases.	1	2	50				1
	2	-	-	X	-	-	
	3	2	50				
4. Dominio del contenido.	1	-	-				
	2	2	50	X	-	-	
	3	2	50				
5. Utilización correcta de los medios de enseñanza.	1	-	-				
	2	1	25	-	X	-	
	3	3	75				



Aspectos Observados	Escala valorativa	Cantidad	Por ciento	Evaluación de parámetros			Ev. Gral.
				1	2	3	
6. Utilización de métodos activos de enseñanza.	1	2	50	X	-	-	1
	2	2	50				
	3	-	-				
7. Comunicación adecuada.	1	-	-				1
	2	2	50	X	-	-	
	3	2	50				
8. Adecuada presentación del profesor.	1	-	-			X	1
	3	4	100				
9. Atención a las diferencias individuales.	1	2	50	X	-	-	1
	2	-	-				
	3	2	50				
10. Interés mostrado por los estudiantes por la clase.	1	-	-				1
	2	-	-				
	3	4	100			X	



Wilmer Gonzalo Carrion Campoverde



## ANEXO 7.

### Gráficos de la observación a clases a los alumnos de primer grado

**Gráfico 1: Formación inicial**



**Gráfico 2: Movimiento corporal a la realización del ejercicio (saltar)**



**Grafico 3: Posición final del ejercicio (salto)**



**Grafico 4: Regreso a la posición inicial del ejercicio**



### Gráficos de ejercicios ejecutados con la pelota.

**Grafico 5: Posición inicial del ejercicio (pasar la pelota por de bajo de las piernas).**



**Grafico 6: Ejecución del ejercicio.**



**Gráfico 7: Ejercicio ejecutado con la pelota por arriba de la cabeza**



**Gráfico 8: Ejecución del ejercicio propuesto**





**Grafico 9: Ejercicio realizado en columna de a dos (primer grupo)**



**Grafico 10: Ejercicio realizado en columna de a dos (segundo grupo)**



## Gráficos ejercicios de velocidad.

Gráfico 11: Posición inicial de la carrera.



Gráfico 12: Posición inicial de la carrera (2da vista)



**Grafico 13: Ejecución de la carrera**



**Grafico 14: Ejecución de la carrera (retorno al puesto de partida)**



**Grafico 15: Grupo de alumnos de primer grado de la escuela "Conrado Benites" de la ciudad de Pinar de Rio, con su profesora.**



**Grafico 16: Grupo de alumnos de primer grado (profesor y observador)**





## OPINIÓN DEL TUTOR

Este día con gran satisfacción hemos presenciado el acto de defensa del diplomante: **CARRIÓN CAMPOVERDE WILMER GONZALO**, optando por el Título de Licenciado en Cultura Física, quien en su corto bregar en nuestra Facultad ha dado muestras de respeto, disciplina, amor, preocupación y entrega, lo que además manifestó en el desarrollo de la investigación.

El trabajo posee una estructura que contempla los componentes básicos de la investigación, arrojando científicidad y abordando un tema novedoso de aplicación en su país teniendo en cuenta la trascendencia de la superación profesional para elevar el nivel de conocimientos de quienes tienen como encargo social educar y fortalecer física y mentalmente al hombre del futuro.

Por su dedicación e interés durante la realización del trabajo, su exposición y defensa, solicito a este prestigioso tribunal se le otorgue la más alta calificación.

Muchas gracias.

---

Lic. Margelia B Ramírez Blanco.





## FIRMAS ACREDITATIVAS

### MIEMBROS DEL TRIBUNAL

PRESIDENTE \_\_\_\_\_

SECRETARIO \_\_\_\_\_

VOCAL \_\_\_\_\_

OTROS \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

DIPLOMANTE \_\_\_\_\_

TUTOR \_\_\_\_\_

OPONENTE \_\_\_\_\_

CALIFICACIÓN \_\_\_\_\_

