



*Revista Digital de Educación Física*

ISSN: 1989-8304 D.L.: J 864-2009

## **FORMACIÓN INICIAL DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN FÍSICA Y SU DESEMPEÑO PROFESIONAL**

**Jenny Esmeralda Martínez Benítez**

Docente de la Facultad de Cultura Física de la Universidad Central del Ecuador.  
Quito, Ecuador  
Email: jemartinez@uce.edu.ec

**Luis Cornelio Castillo Cabay**

Docente de la Facultad de Ingeniería, Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad Central del Ecuador. Quito, Ecuador  
Email: lccastillo@uce.edu.ec

**Valeria Deifilia Granda Encalada**

Docente de la Facultad de Cultura Física de la Universidad Central del Ecuador.  
Quito, Ecuador  
Email: vdgranda@uce.edu.ec

### **RESUMEN**

**Objetivo:** Esta investigación analizó la formación inicial del docente de Educación Física y su influencia en el desempeño profesional. **Método:** Estudio analítico transversal a través de un cuestionario, participaron 697 estudiantes y 28 docentes de tercero de Bachillerato, de distintas instituciones educativas del Distrito Metropolitano de Quito. El análisis de datos se realizó con el software libre R, versión.331. **Resultados:** Los profesores mostraron niveles altos de acuerdo en relación a su formación inicial; en contraste, se observaron diferencias significativas ( $p \geq 0.05$ ) entre las valoraciones de los docentes sobre su desempeño, y las apreciaciones de los estudiantes con respecto a sus profesores. **Conclusiones.** La formación inicial deberá proporcionar fundamentos y actitudes reflexivas y críticas que le permitan al profesional comprender e interpretar la realidad educativa e intervenir en ella. Los hallazgos resaltan la necesidad de abrir un debate sobre las posibles mejoras en el proceso de formación inicial del docente de Educación Física.

### **PALABRAS CLAVE:**

Formación inicial; desempeño profesional; profesor de Educación Física.

## 1. INTRODUCCIÓN.

La sociedad moderna precisa que el sistema educativo promueva de manera continua la formación y preparación de los docentes en el campo científico, técnico y metodológico, que permita desarrollar las competencias como efecto de la integración eficiente de un complejo conjunto de conocimientos, habilidades y valores profesionales, que se manifiestan a través del desempeño profesional eficaz en la solución de los problemas de su profesión, pudiendo incluso resolver aquellos no predeterminados (Forgas, 2003).

La formación docente es una herramienta fundamental para lograr un mejor desarrollo de las prácticas educativas; ésta se fomenta en base a los programas de especialización que ofertan las instituciones de educación superior, con la finalidad de alcanzar el perfil ideal del docente, que en su desempeño profesional demuestre las competencias, los métodos de enseñanza y aprendizaje más eficaces en beneficio de los estudiantes, práctica que se refleja de manera inmediata en el quehacer educativo, dentro de su área de desempeño y en la relación con los estudiantes.

La práctica docente se concibe en un doble sentido: como práctica de enseñanza, propia de cualquier proceso formativo y como apropiación del oficio de docente, cómo iniciarse, perfeccionarse y/o actualizarse en la práctica de enseñar (Achilli, 2008).

La formación de los docentes es responsabilidad de las instituciones de educación superior que tienen la misión de formar profesionales profundamente capacitados que actúen como ciudadanos responsables, competentes y comprometidos con el desarrollo social (Unesco, 1998) citado por Bauza, E. (2012), de ahí la importancia de conocer la problemática social y cultural, poniendo en práctica la capacidad de análisis, relacionada con la necesidad que exige la sociedad educar y vivir procedimientos de reflexión que posibiliten abordar críticamente la realidad para vislumbrar y sostener construcciones de transformación individual y social (Feo, 2005).

Sin duda alguna, la formación docente es compleja y de larga duración, que se despliega en diferentes instantes de la trayectoria de los sujetos (Davini, 2015); por tanto, la profesión docente implica desarrollar un análisis histórico-crítico de la práctica profesional, que se articule con los procesos de transformación de la sociedad, la política y la cultura.

Los profesores de educación física, al terminar su formación académica, deben contar con una sólida base epistemológica que les permita establecer la relación entre la teoría y la práctica, la actividad física y la salud. Los profesionales de Educación Física deben tener la competencia de influir en las políticas, la prestación y la práctica en el ámbito de la educación, el deporte, la salud y la comunidad y serán los defensores del desarrollo de las capacidades humanas (Unesco, 2015).

Por tanto, los saberes que el profesor de Educación Física desarrolla deben estar relacionados con las propias manifestaciones culturales del movimiento humano o la actividad física, aquellos derivados del cómo desarrollar los procesos

de enseñanza y los correspondientes al conocimiento de la realidad histórica y sociocultural (Hernández, 2004).

Actualmente, la Educación Física es parte fundamental del currículo escolar en Ecuador, el 11 de marzo de 2014, el Ministerio de Educación emite el acuerdo Nro. 041, para incrementar de dos a cinco las horas semanales dedicadas a Educación Física para los estudiantes de Educación General Básica, dos horas son exclusivamente de Educación Física y las tres restantes son de actividades vinculadas al programa *Aprendiendo en Movimiento*, que incluye juegos, bailes, malabares y otras acciones que no son necesariamente impartidas por profesores especializados en educación física. Este programa contribuye a cumplir lo que establece en la Constitución del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Intercultural y el Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017, que promueven un desarrollo holístico de los y las ciudadanas, “estimulando el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar” (Educación, 2014).

En este contexto, la Carrera de Cultura Física tiene como propósito principal la formación inicial del docente de Educación Física con excelencia científica y académica que posibilite un buen desempeño en la enseñanza de esta área curricular, en la construcción de hábitos y estilos de vida y en la transmisión de una cultura corporal (Romero, 2009). En consecuencia, la formación inicial de los docentes de Educación Física, pretende una formación común para todos y que mediante el desarrollo de las capacidades se mejore los aprendizajes en las áreas curriculares, en coherencia con los objetivos que establece el Sistema Educativo Nacional.

Marcelo (2012), hace referencia a la eficacia de los programas de formación del profesorado, la inserción a la docencia y resume las experiencias exitosas a través de la formación del profesorado a partir de los objetivos y el aprendizaje de los alumnos; una elevada motivación y compromiso con su educación; la formación centrada en el reconocimiento y solución de problemas auténticos y en la oportunidad de aprender de forma colaborativa con otros colegas; el apoyo a través del seguimiento a los docentes que participan; la incorporación de múltiples fuentes de información tanto de profesores como de estudiantes; la profundización por parte de los docentes de manera teórica del conocimiento y las habilidades que deben adquirir, a fin de que puedan reflexionar sobre sus creencias y prácticas habituales de forma que el programa de formación constituye un proceso de cambio, más comprehensivo y holístico para el aprendizaje de los alumnos.

Actualmente, la Educación Física plantea como objetivo primario la educación integral del alumno mejorando los aspectos de: autoconfianza, control del movimiento y de sus pensamientos (Gutiérrez, Pilsa y Torres, 2007 por lo tanto, un buen profesor, debe fortalecer las aptitudes físicas de los alumnos y trabajar de una manera biopsicosocial potenciando las aptitudes y actitudes. Analizando las actitudes de los alumnos en relación a la Educación Física, los alumnos valoran más a los profesores que dominan su materia, explican claramente lo que deben aprender y les ayudan cuando se presentan dificultades, a la vez que manifiestan el deseo de disfrutar de mayor libertad en la elección de las actividades a practicar, y que también les gustaría que sus profesores se preocupen más por lo que ellos sienten, y tuvieran mayor control sobre los alumnos en clase (Gutiérrez, Pilsa y Torres,

2007).

El docente en su desempeño profesional realiza un conjunto de acciones pedagógicas organizadas en cumplimiento a las exigencias de la profesión, reflejadas en el comportamiento y en las relaciones interpersonales que se crean para la solución de los problemas de su trabajo, de ahí que el desempeño docente, a su vez, depende de múltiples factores relacionados con la calidad en la formación inicial y permanente de los docentes, para alcanzar niveles de excelencia en la educación. Por ejemplo, en el proceso formativo de grado es necesario que los profesores sean capaces de utilizar las modalidades didácticas presenciales o virtuales, adecuadas a las características disímiles de los estudiantes y que además sepan desempeñarse eficazmente en espacios educativos, donde actúan personas de distintas procedencias, pero que los une el mismo fin, la formación profesional, por lo que es fundamental que las instituciones educativas “demuestren públicamente su calidad y compromiso con la mejora permanente” (Monja, 2012).

A medida en que la necesidad por evaluar se encuentre mejor delimitada en la universidad ecuatoriana, los objetivos de estudio serán más claros, las preguntas por responder más precisas, y los métodos y técnicas por aplicar mejor seleccionados (Valenzuela, 2005). Por lo que es importante considerar que la evaluación del desempeño docente es un proceso, formativo y sumativo, de construcción de conocimientos a partir del ejercicio docente real, con el objetivo de provocar cambios desde la consideración axiológica de lo deseable, lo valioso y el deber ser del desempeño docente, para así determinar “en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos” (Ralph, 1999).

Valdés (2002), define la evaluación del desempeño profesional del docente como un proceso sistemático de consecución de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y evaluar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, sus emociones, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con los alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

De ahí que en la evaluación del desempeño docente se valora la capacidad profesional, pedagógica y práctica de valores, es decir, se mide al profesor con buen desempeño, si “tiene conocimientos”, si los “sabe enseñar” y si es honorable, para lo cual es preciso establecer los indicadores que deben medirse en este proceso, y que forman parte del perfil, donde se describen las competencias, que engloban los conocimientos, capacidades y actitudes, que debe reunir una persona para desempeñar de manera adecuada las funciones que tiene asignadas dentro de una estructura específica.

Entonces, es preciso concebir a la evaluación del desempeño como una estrategia para fomentar y favorecer el perfeccionamiento del docente, generar confianza y ser el mecanismo para impulsar el desarrollo de las competencias y capacidades que permitan generar una cultura de evaluación que beneficie a la calidad de la educación, con indicadores de desempeño mediante la formación del profesorado para el cambio educativo (Ralph, 1999) que contribuya a la producción científica y al desarrollo sustentable del país.

El estudio comparado entre 50 países de América Latina y Europa , la UNESCO señala que “el gran reto de los sistemas de evaluación del desempeño es cómo hacer que la evaluación se convierta en mejora” (Morillo, 2006) por lo tanto instituciones de educación superior a través del proceso de evaluación a los docentes determinan la situación actual y se plantean retos que contribuyan al logro de una docencia y educación de calidad, siendo los protagonistas del cambio y desarrollo personal y profesional del docente (Rizo, 1999).

El objetivo de esta investigación fue analizar la formación inicial del docente de Educación Física y su influencia en el desempeño profesional en las instituciones educativas del Distrito Metropolitano de Quito con el fin de determinar en qué medida la formación inicial del docente incide en la práctica profesional y las posibles mejoras que se pueden introducir en la formación para elevar el nivel de aprendizajes en el área de Educación Física.

## 2. MÉTODO.

### 2.1. DISEÑO

Se realizó un estudio analítico transversal a través del diseño de un cuestionario (Creswell) en el que participaron estudiantes y docentes de tercero de Bachillerato, de distintas instituciones educativas del Distrito Metropolitano de Quito.

Para el manejo estadístico se partió del cálculo de descriptivos básicos de tendencia central, posición y dispersión; se trabajó también aspectos de la inferencia estadística contrastando mediante intervalos de confianza y pruebas de hipótesis paramétricas para diferencias entre promedios y proporciones, complementariamente a ello se estimó por *kernels gauseanos* las densidades de probabilidad de los indicadores construidos; finalmente se ensayó algunas técnicas de la estadística multivariada como la *Escalamiento Multidimensional (MDS)* y el *Análisis de Componentes Principales (ACP)* con la finalidad de evidenciar o no la relación entre variables.

El manejo de datos considera las valoraciones dadas por docentes y estudiantes a cada uno de los ítems evaluados en el cuestionario, se procede a recategorizarlos como respuestas positivas a aquellas marcadas como *acuerdo* y *total acuerdo*; además se construyen índices de formación y desempeño como agregados de las valoraciones dadas en cada uno de los componentes y re-escalados de 0 a 100, donde 0 representa un mal nivel de formación o desempeño y 100 una formación o desempeño excelente.

### 2.2. PARTICIPANTES

La muestra fue intencional y estuvo compuesta por 697 estudiantes y 28 docentes de distintas instituciones educativas del Distrito Metropolitano de Quito. Del total de la muestra de estudiantes el 53.2% fueron hombres y 39.3% fueron mujeres. En relación al tipo de establecimiento educacional, 33% de los escolares encuestados pertenecieron a un colegio fiscal, 13.8 % a una institución particular, 25.5% a una institución municipal y 27.6/% a un colegio militar. De los 28 docentes de Educación Física encuestados, 60.7% fueron varones y 39.3% fueron mujeres. En

relación al tipo de establecimiento educacional: 25% de docentes pertenecían a un establecimiento fiscal, 21.4% a un establecimiento particular, 17.9% a un municipal y 35.7% a una institución militar.

### 2.3. INSTRUMENTO

La recopilación de información se realizó a través de un cuestionario. Para validar el instrumento se diseñó un cuestionario inicial y se realizó la correspondiente validación a través del juicio de expertos y prueba piloto para mejorar su estructura y contenido, lo que permitió establecer el cuestionario definitivo. En cuanto al juicio de expertos, fue valorado por seis especialistas externos al equipo de investigación los cuales evaluaron positivamente el instrumento. Luego se realizó el análisis de confiabilidad del instrumento que arrojó un *Alfa de Crombach* de 0.870, que permitió concluir que el cuestionario tiene consistencia interna.

### 2.4. PROCEDIMIENTO

La aplicación del cuestionario fue de forma personal e individual con los docentes y estudiantes seleccionados para la muestra. La única condición de inclusión para los estudiantes en la presente investigación fue estar matriculado en Tercero de Bachillerato y para los docentes, ser profesor de Educación Física. La recopilación de la información se produjo durante los meses de marzo a julio del año 2015. Esta fase tuvo como procedimiento: localización, identificación y contacto con las autoridades de las instituciones educativas para solicitar la autorización respectiva para los docentes y estudiantes que iban a ser encuestados, la aplicación del cuestionario fue realizada por los investigadores con la finalidad de obtener una mayor fiabilidad y validez en el estudio. Previo a la aplicación del instrumento se realizó la firma de consentimiento de cada persona para participar en la investigación, con la finalidad de cumplir con la normativa del Subcomité de Ética de Investigación en Seres Humanos.

## 3. RESULTADOS.

### 3.1. LA FORMACIÓN DOCENTE

Al evaluar resultados desagregados por tipo de institución educativa, la prueba de *Kruskal Wallis* no muestra diferencias significativas entre niveles de satisfacción ( $p \geq 0.05$ ) de cada uno de los componentes valorados por los docentes en su formación académica, y de igual manera la prueba de *Kruskal Wallis* aplicada al índice de formación docente no muestra diferencia significativa ( $p = 0.373$ ) del índice desagregado por colegio.

En las valoraciones recodificadas como respuestas positivas, se observa una tendencia a ser favorables respecto algunos aspectos de la formación, (entre el 60% al 80%) tales como *la malla curricular, las materias impartidas, los conocimientos adquiridos, la calidad de formación, las competencias profesionales desarrolladas y la formación recibida acorde a las necesidades educativas*, sin embargo, como se advierte en la *tabla 1*, cuando los docentes opinan sobre *la práctica profesional y los recursos y laboratorios* destinados a su formación, los



porcentajes decrecen significativamente. (42.9 % y 46.4%), lo que lleva a pensar que hay niveles de insatisfacción.

Tabla. 1. Nivel de satisfacción con la formación profesional

Indicadores	% de respuestas positivas
Malla curricular contribuyó a mejorar su desempeño profesional	71.4
Materias impartidas durante la carrera fueron de utilidad	75.0
Las prácticas pre profesionales ayudaron a fortalecer conocimientos y destrezas	85.7
Los conocimientos adquiridos en la carrera fueron de utilidad para ejercer la profesión	82.1
Durante el proceso de formación participó en algún proyecto de vinculación con la sociedad	64.3
Los recursos destinados para la formación fueron suficientes	46.4
La calidad de la formación en la facultad es excelente	67.9
La facultad le permitió desarrollar competencias profesionales	60.7
La formación recibida está acorde con las necesidades educativas	71.4
En su proceso de formación, la Facultad contó con suficientes recursos y laboratorios	42.9

Fuente: Encuestas  
Elaborado por los investigadores

Desagregando estos resultados por género, no se encuentran diferencias significativas ( $p > 0.05$ ) entre la proporción de hombres o mujeres que tienen buen nivel de acuerdo con la formación como se aprecia en la figura 1.

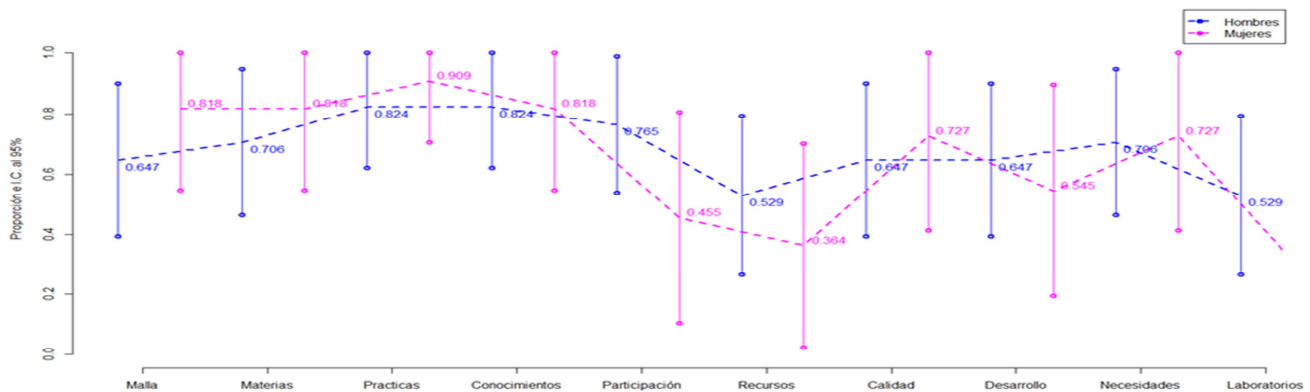


Figura 1. Nivel de satisfacción con la formación profesional según género.

Fuente: Encuestas .  
Elaborado por: Los investigadores

Para visualizar la relación entre los ítems de formación evaluados, se presenta el siguiente mapa perceptual construido con el ACP y que considera las correlaciones entre las variables involucradas y que en este caso muestra el 66.0% de la información, figura 2.

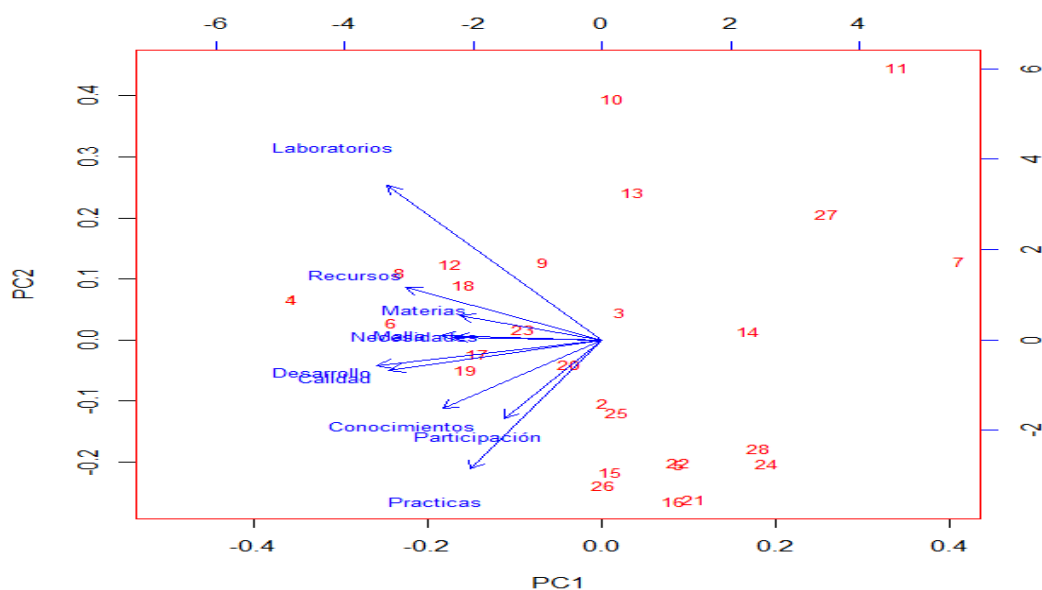


Figura 2. Correlación entre los ítems de formación

El ACP permite detectar que los docentes no se identifican con una u otra característica de la formación, aunque se nota cierto tipo de relaciones entre algunos de los ítems evaluados. Así los docentes tienden a valorar de similar manera las *materias tomadas con la malla*, los *recursos con el desarrollo* y en cierta medida también con la *participación*; *laboratorios* se evalúa con cierta independencia de los otros ítems.

En general los docentes valoran de buena manera la formación recibida, aunque la valoración de las mujeres es más homogénea que la de los hombres, sin embargo, en promedio tanto hombres como mujeres valoran de similar manera la formación ( $p=0.3359$ ).

### 3.2. EL DESEMPEÑO DOCENTE

En cuanto al desempeño profesional, la valoración desde la perspectiva de docentes y estudiantes mostrados en la *tabla 2*, y *figura 3*, muestra diferencias significativas en todos sus componentes; los profesores tienden a valorar mucho su desempeño y de mejor manera que los estudiantes.

Tabla 2. Nivel de satisfacción con el desempeño según Grupo

Indicadores	Docentes	Estudiantes	Valor p
Clases son planificadas	96.4	69.9	0.000
Dominio de mi asignatura	92.9	76.2	0.003
Utilización de diferentes estrategias metodológicas en clases	96.4	61.2	0.000
Promoción de actividades participativas durante el proceso educativo.	85.7	62.2	0.002
Los contenidos impartidos son útiles.	92.9	64.9	0.000
Selección de recursos más apropiados para potenciar el aprendizaje.	92.9	63.9	0.000
Uso de diversas técnicas y actividades de evaluación	92.9	64.2	0.000
Cumplimiento de resultados de aprendizaje planificados	92.9	68.4	0.000
Propicio la vinculación teoría-práctica	85.2	51.9	0.000
Generación de espacios de discusión y análisis	82.1	44.5	0.000



Fomento del trabajo en equipo.	89.3	66.1	0.001
Promoción de buenas relaciones interpersonales dentro y fuera del aula.	88.9	64.3	0.001
Generación de ambiente de confianza en el aula.	89.3	65.6	0.001
Adaptación del currículo a las necesidades e intereses de los estudiantes.	85.7	68.6	0.020

Fuente: Encuestas  
Elaborado por: Los investigadores

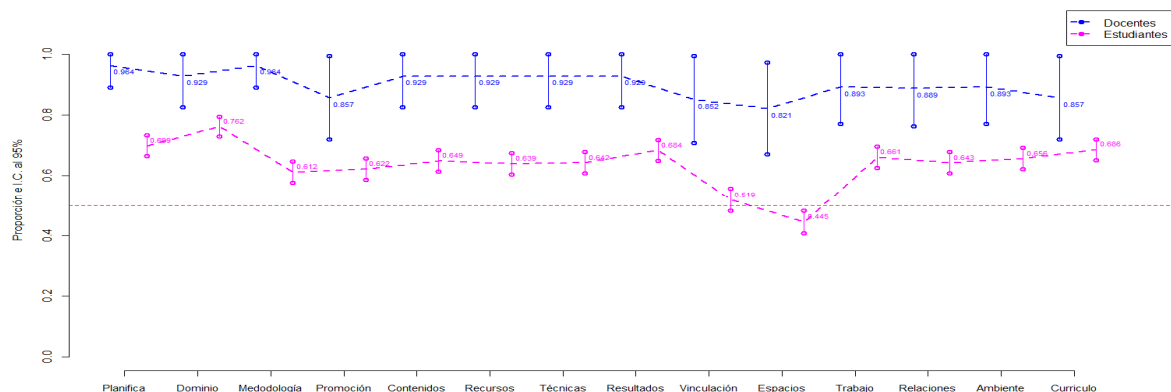


Figura 3. Nivel de satisfacción con el desempeño según grupo

En un análisis comparativo entre las respuestas de los docentes y estudiantes, a través de técnica estadística multivariante *MDS*, se devela la tendencia de los docentes a responder de similar manera en temas como el *trabajo, currículo, ambiente, relaciones, espacios, resultados y planificación*; y de otro lado, los estudiantes tienden a valorar de similar manera *la planificación, el dominio de contenidos, resultados, recursos, metodología y contenido*. Complementariamente, la *figura 4* evidencia no solo las diferencias promedio sino además en la distribución de los datos; así: mientras el desempeño según los docentes es muy valorado y de manera muy homogénea, la evaluación de desempeño que dan los estudiantes es muy heterogénea y con presencia de valoraciones muy bajas. Al desagregar la valoración de desempeño por institución educativa se observan también que las valoraciones de los estudiantes con respecto a las de los docentes son bajas en los colegios fiscal y militar, no así en colegios particular y municipal en las que los índices de desempeño entre estudiantes y docentes son similares, *figura 5*.

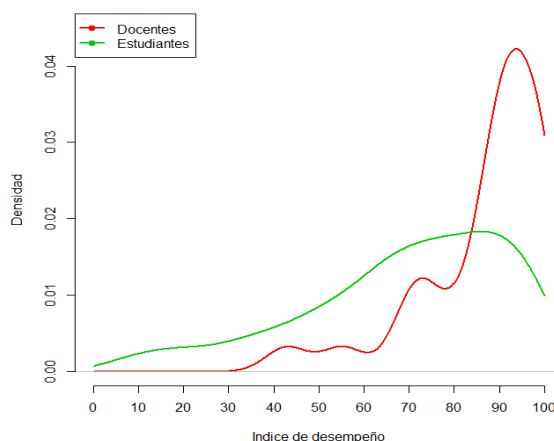


Figura 4. Índice de desempeño

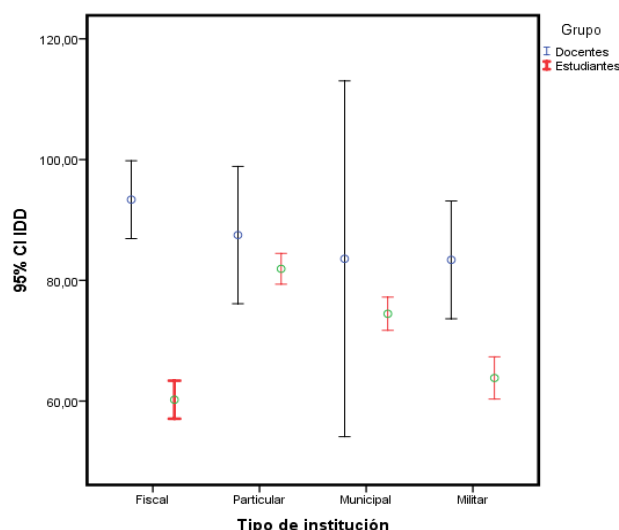


Figura 5. Índice de desempeño por institución educativa

Finalmente, el índice de desempeño docente, construido como la suma de los ítems evaluados y re-escalados de 0 a 100, donde 0 representa un mal desempeño y 100 un desempeño excelente; muestran diferencia significativa ( $p = 0.000$ ) entre los valores promedio, los cuales con el 95% de confianza se diferencian entre 12.2 y 23.9 puntos., como se observa en la tabla 3.

Tabla 3. Índice de desempeño

	Min.	Q <sub>1</sub>	Mediana	Media	Q <sub>3</sub>	Max	DE
Docentes	42.9	83.1	91.1	86.9	96.4	100.0	14.2
Estudiantes	0.0	55.4	73.2	68.9	87.5	100.0	22.9

Fuente: Encuestas  
Elaborado por: Los investigadores

### 3.3. RELACIÓN FORMACIÓN DESEMPEÑO

La relación entre la formación y el desempeño se la realiza de acuerdo a la información proporcionada por los docentes, para ello se correlacionan los índices de formación y desempeño valorados de 0 a 100 puntos. Se detecta una baja correlación ( $r = 0.255$ ), a más de que se verifica ( $p = 0.000$ ) diferencia significativa entre el índice de formación promedio y el índice de desempeño promedio, diferencia que estaría entre 14 y 28 con el 95% de confianza, figura 6.

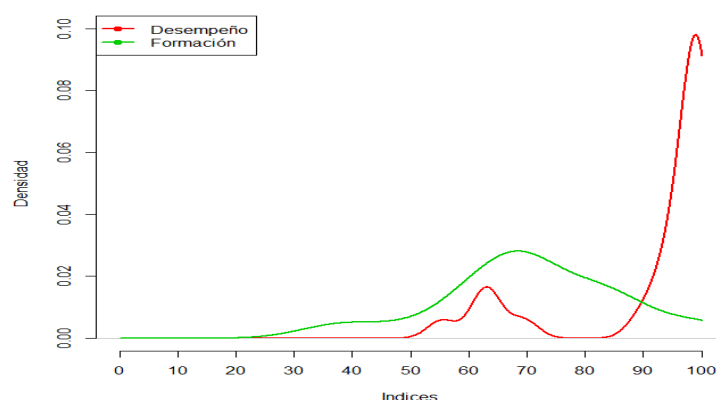


Figura 6. Relación Formación desempeño

#### 4. DISCUSIÓN.

En la mayoría de aspectos evaluados, los profesores muestran niveles altos de satisfacción en la formación recibida, esto sin distinción de género o tipo de institución. Complementariamente los estudiantes, si bien valoran de manera aceptable el desempeño de sus docentes, si son más críticos que sus docentes, en particular en los colegios de sostenimiento fiscal y militar. Esto lleva a plantear que existirían factores propios de la relación estudiante profesor, tamaño de paralelos y otros que podría afectar la opinión del desempeño o el desempeño en sí mismo.

Analizando las actitudes de los estudiante hacia sus profesores de Educación Física, estudios determinan que los estudiantes valoran más a los profesores que dominan su materia, explican claramente lo que los alumnos han de aprender y les ayudan cuando se presentan dificultades, a la vez que manifiestan el deseo de disfrutar de mayor libertad en la elección de las actividades a practicar, también que les gustaría que sus profesores se preocupen más por lo que ellos sienten, y tuvieran mayor control sobre los alumnos en clase concordando con Gutiérrez, Pilsa y Torres (2007)). Estos detalles son quizá más observables en colegios de sostenimiento particular que en fiscal o militar, lo cual explicaría las diferencias encontradas en cuanto a la opinión de desempeño.

Por ello, es necesario tener una visión clara del proceso de evaluación que se inicia como una necesidad de la institución educativa, ya sea por el interés de los miembros de la comunidad educativa o de las instancias externas. Actualmente, las instituciones educativas no se conciben como organizaciones que transmiten los conocimientos de generación en generación, sino que tienen políticas y formas eficientes para elevar el nivel académico de sus docentes y establecer evaluaciones para evidenciar su desempeño en correspondencia con el nivel de excelencia y calidad deseado.

La calidad de la educación es un reto para cualquier Estado, las instituciones formadoras de docentes deben repensar y apuntar sus objetivos, ofrecer procesos formativos acordes a los cambios del mundo, teniendo como prioridad la formación del docente para ejercer su labor de manera adecuada en los diversos escenarios educativos, sustentada en el principio de integración entre teoría-práctica y vinculada al contexto nacional y mundial.

#### 5. CONCLUSIONES.

Considerando que esta investigación tenía como propósito el análisis de la formación inicial del docente de Educación Física y su influencia en el desempeño profesional en las instituciones educativas del Distrito Metropolitano de Quito, se detecta una baja correlación entre la formación y el desempeño docente, a más de que se verifica diferencia significativa entre el índice de formación promedio y el índice de desempeño. Por tanto, es importante abrir un debate sobre las posibles mejoras en el proceso de formación inicial del docente de educación física ya que se podrán mejorar la infraestructura educativa, los planes y programas y los recursos educativos; pero si no se mejora la formación inicial no se alcanzará una real calidad de la educación.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Achilli, E. (2008). *Investigación y Formación Docente*. Laborde. Recuperado de <http://isfdarienti.ers.infed.edu.ar/sitio/upload/Investigacion%20y%20Formacion%20Docente%20-%20copia.pdf>

Bauza, E. (2012). *El Profesor Universitario como Modelo Educativo. Su identidad e Imagen*. Recuperado de <http://slideplayer.es/slide/140763/>

Creswell, J. W. (2012). *Educational research : planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed. p. cm. ed.). Boston, United States of America: Pearson.

Feo, R. (2005). Una mirada estratégica a la formación docente de calidad. Iberoamericana de Educación, *Revista Interamericana de Educación* (56)3. Recuperado de [https://www.google.com.ec/?gfe\\_rd=cr&ei=WELV\\_PxDquw8wfX9664Dg&gws\\_rd=ssl#q=Una+mirada+estrat%C3%A9gica+a+la+formaci%C3%B3n+docente+de+calidad](https://www.google.com.ec/?gfe_rd=cr&ei=WELV_PxDquw8wfX9664Dg&gws_rd=ssl#q=Una+mirada+estrat%C3%A9gica+a+la+formaci%C3%B3n+docente+de+calidad)

Forgas, J. (2003). *Modelo de formación profesional en la Educación Técnica y Profesional, sobre base de competencias profesionales, en la rama de mecánica*. Tesis de grado de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Instituto Superior Pedagógico "Frank País García", Santiago de Cuba.

Davini, M. (2015). *Formación en la Práctica Docente*. Paidós. Recuperado de <http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/pubpdf/ieles/v12n12a07picco.pdf>

Educación, M. d. (2014). *Acuerdo 041*. Recupedado de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/03/ACUERDO-041-14.pdf>

Hernández, J. (2004). La investigación sobre la práctica de la enseñanza en la formación del profesorado. *Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado*. (8) 1 Recuperdo de <https://www.ugr.es/~recfpro/rev81ART5.pdf>

Gutiérrez, M., Pilsa, C., y Torres, E ((2013)). Perfil de la educación física y sus profesores desde el punto de vista de los alumnos. *Revista Internacional de Ciencias del Deporte*, 3(8). Recuperado de <http://www.cafyd.com/REVISTA/ojs/index.php/ricyde/article/view/43>

Monja, M. (2012). *Desempeño Docente*. Recuperado de <https://mariaisabelmonja.wordpress.com/2012/02/06/desempeno-docente/>

Morillo, J. (2006). *Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente*. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001529/152934s.pdf>

Marcelo, C. (2012). *Apoyo y seguimiento en aula a docentes*. Ministerio de Educación Ecuador. Recuperado de <http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/SiProfe-Apoyo-y-seguimiento-docente.pdf>

Ralph, T. (1999). *Oral-Questions Skills of Novice Teachers*. Journal of Instructional Psychology; Milwaukee, Wis. 26(4). Recuperado de <http://search.proquest.com/openview/4adf58e88cd2e7307abd37b95e137a01/1?pq-origsite=gscholar&cbl=2029838>

Romero, C. (2009). Definición de módulos y competencias del maestro con mención en educación física. *Rev. int.med.cienc.act.fis.deporte*, 9(34), 181. Recuperado de <http://cdeporte.rediris.es/revista/revista34/artcompetencias124.htm>

Rizo, H. (1999). Evaluación del docente universitario. IX Congreso de Formación del Profesorado. *Revista Electrónica Interuniversitaria del formación del profesorado*, 2(1) Recuperado de [http://aufop.com/aufop/uploaded\\_files/articulos/1224341864.pdf](http://aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1224341864.pdf)

Unesco. (2015). *Nuevos Retos de la Profesión Docente*. II Seminario Internacional Recuperado de [http://www.ub.edu/reldo/docs/Nuevos\\_retos\\_de\\_la\\_profesión\\_docente.pdf](http://www.ub.edu/reldo/docs/Nuevos_retos_de_la_profesión_docente.pdf)

Valdés, H. (2002). La evaluación del desempeño del docente. Biblioteca Digital del Mineduc. Fortalecimiento Docente. Ministerio de Educación, Gobierno de Chile. Disponible en: [www.mineduc.cl/biblio/documento/hector\\_valdes.doc](http://www.mineduc.cl/biblio/documento/hector_valdes.doc).

Valenzuela, J. (2005). *Evaluación de instituciones educativas*. Trillas, México.

Fecha de recepción: 19/4/2017

Fecha de aceptación: 13/7/2017