



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRIA EN EDUCACIÓN

TEMA:

**COMPETENCIAS DOCENTES PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL
DEL PROFESORADO.**

Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Magister en Educación.

Autor

Tacuri Agila Marco Antonio

Tutora

Ing. Diana Cevallos Benavides MSc.

QUITO-ECUADOR

2022

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN
ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.**

Yo, Marco Antonio Tacuri Agila, declaro ser autor del Trabajo de Investigación con el nombre **“COMPETENCIAS DOCENTES PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PROFESORADO”**, como requisito para optar al grado de Magister en Educación y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Quito, a los 8 días del mes marzo de 2022, firmo conforme:

Autor: Marco Tacuri A.



Firma:

Número de Cédula: 1711922946

Dirección: Pichincha, Quito, Guamaní, Camal Metropolitano

Correo electrónico: marcotac@gmail.com

Teléfono: 0997339671

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutora del Trabajo de Titulación “COMPETENCIAS DOCENTES PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PROFESORADO”, presentado por Marco Antonio Tacuri Agila, para optar por el Título de Magister en Educación.

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Quito, 08 de marzo del 2022

.....
MSc. Diana Cevallos Benavides

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Magister en Educación, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Quito, 08 de marzo del 2022



.....

Marco Antonio Tacuri Agila

1711922946

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema **COMPETENCIAS DOCENTES PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PROFESORADO**, previo a la obtención del Título de Magister en Educación, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Quito, 08 de marzo del 2022

.....

Dra. Beatriz Córdor Quimbita
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL

.....

MSc. Wilson Tinoco Tinoco
VOCAL

.....

MSc. Diana Cevallos Benavides
VOCAL

DEDICATORIA

A mis hijos Ethan, Jennifer, Anthony quienes desde el día que llegaron a mi vida se convirtiendo en la razón de mi esfuerzo y ser. A mi amada esposa Carmen, por ser el amor de mi vida que Dios puso en mi camino, mi compañera en este largo camino.

A mis amados padres, ellos que lo dan todo por nosotros, que están ahí en nuestro éxito y fracaso.

A mis queridos hermanos Gladys, Ronald, Oswaldo, Luis y todos mis sobrinos, gracias por la paciencia y ánimos que imprimen en mí.

Marco Tacuri A.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por todo lo que me ha brindado, por la salud, la hermosa familia que me ha permitido tener, por darme luz en mis momentos oscuros, por permitirme seguir con todos mis seres queridos en medio de esta pandemia.

A mis padres Luis y Dora, ejemplo de lucha y amor, de persistencia ante la adversidad, a ellos, que sin su apoyo esto no sería posible.

Un agradecimiento muy especial a mi tutora MSc Diana Cevallos, quien me guío y apoyo en todo este proceso, por su tiempo y esfuerzo en conseguir este objetivo.

A todos los que apoyaron en este camino, mil gracias.

Marco Tacuri A.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD.....	iv
APROBACIÓN TRIBUNAL.....	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE DE CUADROS.....	xiv
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xvii
RESUMEN EJECUTIVO	xx
ABSTRACT.....	xxi
INTRODUCCIÓN	1
Importancia y actualidad	1
Planteamiento del problema	7
Árbol de Problemas	9
Análisis crítico.....	10
Delimitación de la investigación	11
Formulación del Problema	11
Interrogantes de la investigación.....	11
Destinatarios del Proyecto.....	11
Objetivos.....	12
Objetivo General.....	12
Objetivos Específicos	12
CAPÍTULO I.....	13

MARCO TEÓRICO.....	13
Estado del Arte	13
Desarrollo teórico de objeto y campo.....	15
Organizador Lógico de Variables.....	15
Constelación de Ideas Variable Independiente: Competencias Docentes	16
Desarrollo del campo de conocimiento: variable independiente.....	17
Pedagogía	17
Importancia	17
Práctica Pedagógica.....	18
Importancia	18
Desarrollo fundamental de la Categoría Variable Independiente.....	19
Competencias docentes	19
Definición	19
Características.....	20
Importancia	20
Clasificación de las competencias	21
Competencias Básicas.....	21
Competencias Específicas.....	21
Competencias Transversales.....	22
Competencias genéricas.....	22
Dominio de competencias	22
Evaluación por competencias docentes	23
Constelación de Ideas Variable dependiente: Desempeño profesional del profesorado.....	24
Desarrollo del campo de conocimiento: variable dependiente.....	25
Calidad educativa	25

Importancia:.....	25
Estándares de calidad educativa	26
Definición	26
Propósitos de estándares de calidad educativa	27
Importancia	27
Desarrollo fundamental de la Categoría Variable Dependiente	27
Desempeño profesional	27
Definición	27
Importancia	28
Estándares de desempeño profesional	28
Estructura de los estándares de desempeño docente	29
Dimensión:.....	30
Componente:.....	30
Estándar	30
Indicador	30
Medio de verificación	30
Evaluación del desempeño docente.....	32
Tipos de Evaluación del desempeño docente.....	33
Autoevaluación:.....	33
Coevaluación:	34
Heteroevaluación	34
Valoración de las prácticas de aula.....	34
Evaluación externa:.....	34
Factores Asociados:	34
Modelo de evaluación del desempeño.....	34
Enfoques del modelo de evaluación	35

Modelo centrado en el perfil del maestro:	35
Modelo centrado en los resultados obtenidos	35
Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula.....	36
Modelo centrado en la práctica reflexiva:.....	36
CAPÍTULO II	37
DISEÑO METODOLÓGICO	37
Enfoque y diseño de la investigación	37
Modalidad de la investigación.....	38
Tipos de Investigación.....	38
Descriptiva.....	38
Bibliográfica-Documental	39
Correlacional.....	39
Descripción de la muestra y el contexto de la investigación.....	39
Población	39
Muestra	40
Proceso de recolección de datos	41
Matriz de Operacionalización de Variables	42
Técnicas e instrumentos	59
Encuesta.....	59
Entrevista:	59
Validez y confiabilidad de la Encuesta	59
Fiabilidad de la encuesta	60
Análisis de los resultados	61
Análisis de los resultados de la encuesta a docentes	62
Análisis de los resultados de la encuesta a estudiantes	90

Análisis correlacional entre las competencias docentes para el desempeño profesional (profesores).....	112
Análisis correlacional entre las competencias docentes para el desempeño profesional (Estudiantes).....	120
Resultado de la entrevista a Autoridades.....	128
Resultados de entrevista a expertos.....	136
CONCLUSIONES	144
RECOMENDACIONES	147
CAPÍTULO III.....	148
PRODUCTO	148
Título de la propuesta	149
Definición del tipo de producto.....	150
Objetivos.....	150
Estructura de la propuesta	151
Justificación	151
Factibilidad	153
Descripción de la guía.....	153
Fundamentación Teórica.....	153
Competencias docentes.....	153
Desarrollo de competencias	154
Flujograma Fases del desarrollo de las competencias	156
Método de Aprendizaje.....	156
Cronograma de actividades.....	157
Valoración de la propuesta	158
Desarrollo de la propuesta.....	158
Cronograma para el desarrollo de actividades de la propuesta.....	191

Evaluación del desarrollo de competencias (Fase de seguimiento).....	192
Anexos de la propuesta	193
Anexo 1. Dinámica Globo Aerostático.....	193
Anexo 2. Dinámica: Monstruo de 3 cabezas	194
Anexo 3. Dinámica perdidos en el Mar	195
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	196
ANEXOS.....	208
Anexo 1. Ficha de validación para encuesta docente y estudiantes – experto 1	209
Anexo 2. Ficha de validación para encuesta docente y estudiantes – experto 2	213
Anexo 3. Ficha de validación para entrevista autoridades y expertos – experto 1	217
Anexo 4. Ficha de validación para entrevista autoridades y expertos – experto 2	221
Anexo 5. Triangulación de los resultados	225
Anexo 6: Correlación de variables - Docentes.....	246
Anexo 7: Correlación de variables - Estudiantes	250
Anexo 8. Validación de la propuesta.....	253

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1 Calificaciones mínimas requeridas para desempeñar funciones de los docentes.....	4
Cuadro N° 2 Puntaje promedio de aspirantes a carrera de docente, abogados e ingenieros.....	5
Cuadro N° 3 Estándares de desempeño profesional docente.....	30
Cuadro N° 4 Población.....	40
Cuadro N° 5 Variable Independiente: Competencias Docentes.....	42
Cuadro N° 6 Variable Dependiente: Desempeño profesional del profesorado.....	50
Cuadro N° 7 Rango de alfa de Cronbach.....	60
Cuadro N° 8 Estadísticas de fiabilidad – Encuesta docente.....	60
Cuadro N° 9 Estadísticas de fiabilidad – Encuesta estudiantes.....	61
Cuadro N° 10 Entiende y comprende la realidad educativa.....	62
Cuadro N° 11 Aplica conocimientos, habilidades y actitudes.....	63
Cuadro N° 12 Debilidades, necesidades de formación.....	64
Cuadro N° 13 Cumplimiento de Tareas.....	65
Cuadro N° 14 Planifica y organiza su tiempo.....	66
Cuadro N° 15 Uso de nuevas tecnologías de información.....	67
Cuadro N° 16 Habilidades comunicativa dentro del aula.....	68
Cuadro N° 17 Trabajo Colaborativo.....	69
Cuadro N° 18 Participación de actores de la comunidad educativa.....	70
Cuadro N° 19 Resolución de conflictos.....	71
Cuadro N° 20 Nuevos procesos.....	72
Cuadro N° 21 Dominio del área del saber.....	73
Cuadro N° 22 Estrategias activas.....	74
Cuadro N° 23 Práctica docente hacia la educación inclusiva.....	75
Cuadro N° 24 Formación continua.....	76

Cuadro N° 25 Comunicación con padres de familia.....	77
Cuadro N° 26 Uso de espacios físico y recursos didácticos	78
Cuadro N° 27 Planificación curricular	79
Cuadro N° 28 Estrategias de enseñanza.....	80
Cuadro N° 29 Proceso evaluativo continuo	81
Cuadro N° 30 Recomendaciones departamento de consejería estudiantil	82
Cuadro N° 31 Actividad de refuerzo académico	83
Cuadro N° 32 Cumplimiento del código de convivencia.....	84
Cuadro N° 33 Procedimiento de la gestión de riesgos	85
Cuadro N° 34 Comunicación oportuna al departamento DECE.....	86
Cuadro N° 35 Estrategias para trabajo en equipo	87
Cuadro N° 36 Motivar respeto, democracia y buen comportamiento.....	88
Cuadro N° 37 Guía de apoyo para el desarrollo de competencias.....	89
Cuadro N° 38 Conoce la realidad educativa	90
Cuadro N° 39 Uso de nuevas tecnologías de la información.....	91
Cuadro N° 40 Explicación de actividades en el aula	92
Cuadro N° 41 Trabajo colaborativo de docentes	93
Cuadro N° 42 Ideas, interés y valores en contraposición	94
Cuadro N° 43 Nuevos procesos para mejorar institución educativa.....	95
Cuadro N° 44 Dominio de los conocimientos teóricos prácticos	96
Cuadro N° 45 Empleo de estrategias activas	97
Cuadro N° 46 Práctica docente en la educación inclusiva.....	98
Cuadro N° 47 Preparación docente de forma continua.....	99
Cuadro N° 48 Comunicación con padres de familia.....	100
Cuadro N° 49 Uso de espacios físicos y recursos didácticos.....	101
Cuadro N° 50 Preparación de clases por parte de los docentes	102

Cuadro N° 51 Promueve participación estudiantil.....	103
Cuadro N° 52 Evaluación de forma continua	104
Cuadro N° 53 Actividades de refuerzos.....	105
Cuadro N° 54 Participación de los miembros de la comunidad educativa	106
Cuadro N° 55 Cumple con procedimientos de la gestión de riesgos	107
Cuadro N° 56 Comunicación con departamento DECE	108
Cuadro N° 57 Empleo de estrategias en el aula	109
Cuadro N° 58 Respeto, democracia y buen comportamiento en el aula.....	110
Cuadro N° 59 Guía de apoyo para potenciar competencias.....	111
Cuadro N° 60 Valores Correlación Referencia.....	112
Cuadro N° 61 Correlación de Pearson entre variable independiente y dependiente de profesores	113
Cuadro N° 62 Correlación de Pearson entre indicadores de la variable independiente y dependiente	115
Cuadro N° 63 Correlación de Pearson entre variable independiente y dependiente de estudiantes	120
Cuadro N° 64 Correlación de Pearson entre indicadores de la variable independiente y dependiente	122
Cuadro N° 65 Análisis e interpretación de Autoridades	128
Cuadro N° 66 Entrevista a Expertos	136
Cuadro N° 67 Cronograma de actividades.....	157
Cuadro N° 68 Cronograma de actividades para el desarrollo de competencias .	191
Cuadro N° 69 Plan de Acción para mejorar competencias	192

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1 Árbol de problemas	9
Gráfico N° 2 Organizador Lógico de Variables.....	15
Grafico N° 3 Constelación de ideas Variable independiente	16
Grafico N° 4 Constelación de ideas Variable dependiente	24
Grafico N° 5 Población en datos porcentuales.....	41
Grafico N° 6 Entiende y comprende la realidad educativa	62
Grafico N° 7 Aplica conocimientos, habilidades y actitudes.....	63
Grafico N° 8 Debilidades, necesidades de formación.....	64
Grafico N° 9 Cumplimiento de Tareas	65
Grafico N° 10 Planifica y organiza su tiempo	66
Grafico N° 11 Uso de nuevas tecnologías de información	67
Grafico N° 12 Habilidades comunicativa dentro del aula.....	68
Grafico N° 13 Trabajo Colaborativo.....	69
Grafico N° 14 Participación de actores de la comunidad educativa	70
Grafico N° 15 Resolución de conflictos	71
Grafico N° 16 Nuevos procesos.....	72
Grafico N° 17 Dominio del área del saber	73
Grafico N° 18 Estrategias activas	74
Grafico N° 19 Práctica docente hacia la educación inclusiva.....	75
Grafico N° 20 Formación continua.....	76
Grafico N° 21 Comunicación con padres de familia	77
Grafico N° 22 Uso de espacios físico y recursos didácticos.....	78
Grafico N° 23 Planificación curricular	79
Grafico N° 24 Estrategias de enseñanza	80

Grafico N° 25 Proceso evaluativo continuo.....	81
Grafico N° 26 Recomendaciones departamento de consejería estudiantil	82
Grafico N° 27 Actividad de refuerzo académico	83
Grafico N° 28 Cumplimiento del código de convivencia	84
Grafico N° 29 Procedimiento de la gestión de riesgos	85
Grafico N° 30 Comunicación oportuna al departamento DECE	86
Grafico N° 31 Estrategias para trabajo en equipo.....	87
Grafico N° 32 Motivar respeto, democracia y buen comportamiento	88
Grafico N° 33 Guía de apoyo para el desarrollo de competencias	89
Grafico N° 34 Conoce la realidad educativa.....	90
Grafico N° 35 Uso de nuevas tecnologías de la información	91
Grafico N° 36 Explicación de actividades en el aula.....	92
Grafico N° 37 Trabajo colaborativo de docentes.....	93
Grafico N° 38 Ideas, interés y valores en contraposición	94
Grafico N° 39 Nuevos procesos para mejorar institución educativa	95
Grafico N° 40 Dominio de los conocimientos teóricos prácticos	96
Grafico N° 41 Empleo de estrategias activas.....	97
Grafico N° 42 Práctica docente en la educación inclusiva	98
Grafico N° 43 Preparación docente de forma continua	99
Grafico N° 44 Comunicación con padres de familia	100
Grafico N° 45 Uso de espacios físicos y recursos didácticos	101
Grafico N° 46 Preparación de clases por parte de los docentes.....	102
Grafico N° 47 Promueve participación estudiantil	103
Grafico N° 48 Evaluación de forma continua.....	104
Grafico N° 49 Actividades de refuerzos	105
Grafico N° 50 Participación de los miembros de la comunidad educativa.....	106

Grafico N° 51 Cumple con procedimientos de la gestión de riesgos.....	107
Grafico N° 52 Comunicación con departamento DECE.....	108
Grafico N° 53 Empleo de estrategias en el aula.....	109
Grafico N° 54 Respeto, democracia y buen comportamiento en el aula	110
Grafico N° 55 Guía de apoyo para potenciar competencias	111
Gráfico N° 56 Factores que intervienen en el desarrollo de competencias.....	154
Grafico N° 57 Flujograma Fases del desarrollo de las competencias.....	156

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

TEMA: COMPETENCIAS DOCENTES PARA EL DESEMPEÑO
PROFESIONAL DEL PROFESORADO

AUTOR: Marco Antonio Tacuri Agila

TUTORA: MSc. Diana Elizabeth Cevallos Benavides

RESUMEN EJECUTIVO

El escaso desarrollo de las competencias docentes limita el desempeño profesional del profesorado, ocasionan que los docentes no cumplan de forma adecuada con los estándares de desempeño docente establecidos por el MINEDUC. La presente investigación tiene por objetivo determinar las competencias docentes que inciden en el desempeño profesional y generar una guía de apoyo que pueda potenciar estas competencias. En primer lugar, mediante el marco teórico se profundizó sobre las competencias y el desempeño profesional docente. En el diseño metodológico se trabajó con un enfoque cuali-cuantitativo, la modalidad de la investigación es aplicada, se aplicó una encuesta con escala de Likert a una población de 12 docentes y 177 estudiantes, se realizó un análisis correlacional entre las variables competencias docentes y desempeño profesional que permite reafirmar la presencia de competencias docentes y determinar mediante el estándar de desempeño profesional docente que actividades se cumple en la institución. Se entrevistó a las autoridades de la institución, quienes desde su experiencia expusieron sus puntos de vista, igualmente se entrevistó a dos expertos los que con su aporte ayudaron al desarrollo de esta investigación. Mediante el análisis de los datos obtenidos se evidencia que las competencias docentes inciden en el desempeño profesional de los docentes, por tal motivo pueden ser potenciadas consiguiendo mejorar el desempeño. Finalmente se elabora una guía de apoyo que pueda permitir desarrollar las competencias docentes establecidas en la investigación.

DESCRIPTORES: competencias docentes, desempeño profesional docente, estándar de calidad, estándar de desempeño.

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

**THEME: TEACHING COMPETENCES FOR THE PROFESSIONAL
PERFORMANCE OF TEACHERS**

AUTHOR: Marco Antonio Tacuri Agila

TUTOR: MSc. Diana Elizabeth Cevallos Benavides

ABSTRACT

The poor development of teaching skills limits the professional performance of teachers, causing teachers not to adequately meet the standards of teaching performance established by the MINEDUC. This research aims to determine the teaching skills that affect professional performance and generate a support guide that can enhance these skills. In the first place, through the theoretical framework, the competences and professional teaching performance were deepened. In the methodological design, a qualitative-quantitative approach was used, the research modality is applied, a survey with a Likert scale was applied to a population of 12 teachers and 177 students, a correlational analysis was carried out between the variables teaching competences and professional performance that allows reaffirming the presence of teaching skills and determining through the standard of professional teaching performance which activities are carried out in the institution. The authorities of the institution were interviewed, who from their experience presented their points of view, also two experts were interviewed who with their contribution helped the development of this investigation. Through the analysis of the data obtained, it is evident that teaching competencies affect the professional performance of teachers, for this reason they can be enhanced by improving performance. Finally, a support guide is prepared that can allow the development of the teaching competencies established in the research.

KEYWORDS: Teaching competencies, professional teaching performance, quality standard, performance standard.

INTRODUCCIÓN

Importancia y actualidad

El presente tema de investigación titulado “Competencias docentes para el desempeño profesional del profesorado”, tiene como línea de investigación a la praxis pedagógica y como sublínea de investigación al diseño y desarrollo curricular. En los duros momento que atraviesa el mundo por la pandemia del Covid-19, la acción del docente se convierte en fundamental. Debe lograr que el estudiante se apropie de su aprendizaje y autoformase para los cambios que la sociedad impone. Por estas razones debe ser capaz de motivar, innovar y ser generador de su formación continua, además, le permitan adaptarse a los cambios que el mundo exige día a día. Con el fin de generar estudiantes motivados, capaces de crear su propio aprendizaje. Por lo tanto, las competencias docentes se tornan fundamentales dentro de la comunidad educativa, sin ellas se tendría docentes sin capacidad de planificar su tiempo, ausencia de trabajo en equipo con los diferentes miembros de la comunidad educativa, falta de nuevas ideas, docentes incapaces de introducir las nuevas tecnologías en el proceso de enseñanza aprendizaje y dificultad en la resolución de conflictos.

La presente investigación se sustenta de acuerdo al siguiente marco legal. Según la Constitución de la República del Ecuador (2008), título II Derechos, capítulo segundo Derechos del Buen Vivir, sección quinta Educación, en su Art. 27 menciona que:

La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez;

impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará 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. La educación es indispensable para el conocimiento, el ejercicio de los derechos y la construcción de un país soberano, y constituye un eje estratégico para el desarrollo nacional. (p. 15)

De esta manera el estado garantiza el desarrollo de competencias en los diferentes actores de la educación como por ejemplo estudiantes, docentes y autoridades. Por consiguiente, el estado debe desarrollar capacitaciones que promuevan el desarrollo de habilidades en docentes, por supuesto que esto va en beneficio del actor principal de la educación que son los estudiantes.

De la misma manera según la Constitución de la República del Ecuador (2008), título VII Régimen del Buen Vivir, capítulo primero Inclusión y equidad, sección primera Educación en su Art. 349 menciona:

El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente. (p. 103)

Lo que significa que el estado está en la obligación de velar por la formación profesional de los docentes ofreciendo estabilidad emocional. Teniendo en cuenta que el mismo estado será quien deba evaluar su desempeño, el docente está obligado a cumplir con la formación profesional que le ofrece. Al final el progreso del desempeño docente se verá reflejado en el perfil de los estudiantes.

Así también la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI, 2017) en su capítulo tercero Del Escalafón Docente, Art 112 Del Desarrollo Profesional menciona: (...) “El desarrollo profesional de las y los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades y competencias lo que permitirá ascensos dentro de las categorías del escalafón y/o

la promoción de una función a otra (...)” (p. 75). Se manifiesta que los docentes deben mejorar sus conocimientos, habilidades y actitudes de manera que la formación continua sea parte de su plan de vida.

De la igual manera en la LOEI (2017) en su capítulo segundo de la Autoridad Educativa Nacional, Art 22 Competencias de la Autoridad Educativa Nacional, literal dd menciona que:

La Autoridad Educativa Nacional definirá estándares e indicadores de calidad educativa que serán utilizados para las evaluaciones realizadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa. Los estándares serán al menos de dos tipos: curricular, referidos al rendimiento académico estudiantil y alineados con el currículo nacional obligatorio; profesionales, referidos al desempeño de las y los docentes y del personal directivo de los establecimientos educativos. (p. 36)

Se menciona que el desempeño docente debe ser evaluado en base a estándares e indicadores de calidad, de modo que se establezca competencias por perfeccionar. De esta manera, el estado podrá generar los cursos de formación docentes enfocados en fortalecer las debilidades detectadas.

Por otro parte el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (2015) en su capítulo VII, De La Oferta de formación permanente para los profesionales de la educación, Art 311 menciona:

El Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, con el objeto de mejorar las competencias de los profesionales de la educación, certifica, diseña y ejecuta procesos de formación en ejercicio, atendiendo a las necesidades detectadas a partir de los procesos de evaluación y a las que surgieren en función de los cambios curriculares, científicos y tecnológicos. (p. 90)

En definitiva, las competencias docentes como el desempeño profesional están controladas y reguladas por las leyes ecuatorianas. Los docentes deben considerar en su desarrollo profesional la capacitación incesante, que va en bien de los estudiantes y de la comunidad educativa.

Según informe de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2020) menciona a nivel mundial que “si no se

adoptan medidas urgentes y no se incrementan las inversiones, la crisis del aprendizaje podría convertirse en una catástrofe educativa” (p. 4). De ahí que las autoridades en cada uno de los países deben velar por proteger los presupuestos asignados a la educación e incluso aumentarlos. Después de la pandemia originada por el Covid-19 lo peor que le puede pasar al mundo es el retroceso en la calidad educativa. Por esta razón, pensar en la formación de los docentes que ayude a enfrentar esta realidad, y que estén preparados para futuros e impredecibles escenarios, se vuelve una necesidad de cada país.

Al mismo tiempo, la UNESCO (2020) manifiesta que “reconoce la repercusión de la crisis de la COVID-19, que ha afectado a más de 63 millones de docentes, ha puesto de relieve las persistentes deficiencias de numerosos sistemas educativos y ha exacerbado las desigualdades” (p. 5). La pandemia que está sobrellevando el mundo ha sacado a relucir que en pleno siglo XXI persisten los problemas educativos y que la educación sigue siendo un privilegio y no un derecho. Como se puede apreciar en el cuadro N°1 el porcentaje de maestros que cumplen con el mínimo requeridos por los docentes para desempeñar sus funciones.

Cuadro N° 1 Calificaciones mínimas requeridas para desempeñar funciones de los docentes.

	% maestro con calificaciones mínima requeridas para desempeñar funciones - primaria	% maestros con calificaciones mínima requeridas para desempeñar funciones - secundaria
Mundo	81%	86%
África	65%	51%
Asia	74%	77%

Elaborado por: Marco Tacuri

Fuente: Instituto de Estadística de la UNESCO (2020)

De acuerdo a los porcentajes expuestos en el cuadro, esta claro que a nivel mundial los docentes no tienen las competencias necesarias para enfrentar diferentes situaciones de acuerdo a su contexto social, los docentes no estaban preparados profesionalmente para una situación inesperada como la vivida por la pandemia de Covid-19.

Según el Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2017) menciona que existen varios factores para el bajo rendimiento escolar en América Latina, así mismo, indica que “los docentes son el factor escolar más relevante para el aprendizaje de los estudiantes” (p. 9). De igual forma, menciona “los docentes efectivos son aquellos que logran promover el aprendizaje entre sus estudiantes. Desafortunadamente, los estudios documentan la baja efectividad de los maestros en América Latina y el Caribe” (p. 9). Por tanto, el docente al ser un factor importante dentro del proceso enseñanza aprendizaje está en la obligación de capacitarse para desarrollar las competencias en los estudiantes que permita resolver problemas de su vida.

Según el BID (2017) menciona que los aspirantes a docentes en América Latina son aquellos que demuestran más bajo desempeño en su nivel de secundaria frente a los aspirantes de otras carreras, como se expone en el cuadro N°2, los promedios por países y carreras según promedio de los Programa para la Evaluación Internacional de Alumnos (PISA). Por lo tanto, “no se puede descartar que muchos de los futuros docentes entran a estudiar educación precisamente por ser una carrera académicamente más accesible, y no necesariamente porque tienen vocación pedagógica” (BID, 2017, p. 11). Por consiguiente, el Estado está en la obligación de generar incentivos (profesionales, económicos), así como espacios de aprendizaje, que permitan a los nuevos docentes y con experiencia en la carrera, continuar con su formación, siempre en busca de mejorar la calidad de la educación.

Cuadro N° 2 Puntaje promedio de aspirantes a carrera de docente, abogados e ingenieros.

Pais	Docentes	Abogados	Ingenieros
Rep. Dominicana	320	318	342
Perú	352	403	418
Brasil	380	396	441
Colombia	390	417	442
Uruguay	417	442	493

Elaborado por: Marco Tacuri

Fuente: Banco Interamericano de Desarrollo (BID)

Como se puede observar en América Latina la tendencia es que los estudiantes con más bajo desempeño opten por la carrera docente. Esto implicaría que los

Estados, deben considerar dentro de sus presupuestos la capacitación a docentes como plan estratégico en busca de la calidad educativa.

Además, el Banco de Desarrollo América Latina (CAF, 2019) menciona que para “mejorar la calidad de la educación en América Latina exige cambios profundos en las políticas educativas” (p. 1). Del mismo modo, señala que “el factor que tiene mayor incidencia sobre los aprendizajes, por encima de cualquier otro considerado individualmente, es la oportunidad que tengan los estudiantes de interactuar con un buen profesor” (p. 1). Por lo tanto, siendo la educación un eje principal para el desarrollo de los pueblos, no se debería dejar a la suerte de “me toco un buen profesor”, todos los profesores deben tener las habilidades necesarias para enseñar a sus estudiantes.

Según el Ministerio de Educación del Ecuador (MINEDUC, 2012) “un docente de calidad es aquel que provee oportunidades de aprendizaje a todos los estudiantes y contribuye, mediante su formación, a construir la sociedad que aspiramos para nuestro país” (p. 11). El Estado ecuatoriano establece que los docentes deben aportar para una educación de calidad y para ello, es necesario capacitarse de forma continua, de esta manera contribuir para el desarrollo social, cultural de sus estudiantes.

De igual forma, en la revista Hallazgos 21 según los autores Oleas y Pacheco (2020) determinan que en el cantón Naranjito provincia del Guayas, el 60 % de los docentes rara vez asisten a cursos relacionados con la carrera de educación, el 23 % nunca asiste a cursos de formación docente y el 10 % si asisten a cursos de capacitación. Esto indica que los docentes en un porcentaje alto no se preocupan por su capacitación y formación profesional, lo que afecta en forma directa a su desempeño y como los estudiantes aprenden. El docente debe tomar con mayor responsabilidad su formación profesional, esto contribuirá a formar ciudadanos preparados, con valores, respetuosos de medio que nos rodea.

La unidad educativa Julio Tobar Donoso está ubicada en la provincia de Pichincha, Cantón Quito, Parroquia Quitumbe, Barrio el Girón de Chillogallo, perteneciente al Distrito 17D07 Quitumbe, circuito 03, zona 9, de sostenimiento fiscal. Poseen las jornadas matutina y vespertina, en la modalidad presencial. Dentro de los niveles que oferta son: subnivel de Educación Inicial, Educación

General Básica y Bachillerato General Unificado. Cuenta con 65 docentes y aproximadamente 1500 estudiantes.

En la institución educativa no se ha realizado ningún estudio sobre las competencias docentes para el desempeño profesional del profesorado, lo cual sirva como guía para desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes que mejoren el desempeño a fin de evitar que la comunidad educativa genere calificativos que vayan en contra de su profesión.

En la institución referida, no existe una política clara sobre las competencias docentes para el desarrollo profesional del profesorado, por tanto, es importante resaltar que los docentes no han desarrollado competencias docentes, de modo que requieren una guía de apoyo que permita afianzar la práctica docente de manera asertiva. Dentro de este contexto es necesario señalar que los docentes deben fomentar un clima afectivo en el aula mediante la formación de valores entre los estudiantes para proporcionar ambientes de aprendizaje confiables.

Merece la pena subrayar la importancia de adaptar al desarrollo profesional de los docentes competencias básicas, genéricas y específicas para perfeccionar los procesos de aprendizaje, metodologías innovadoras apegadas a una educación de calidad, en un ambiente de calidez, forjando seres humanos capaces de alcanzar su meta formativa.

Planteamiento del problema

Según el Departamento de Formación e Innovación del CAFI (2015), diferencia entre las competencias del profesor dentro del aula y las competencias docentes que involucran características de mayor desarrollo dentro del rol docente y que se constituyen con los diferentes saberes. Es decir, las competencias docentes van más allá del proceso de enseñanza aprendizaje áulico, deben aplicarse en diferentes campos dentro del entorno educativo, los docentes deben ser actores activos del desarrollo de la institución educativa.

En la Unidad Educativa “Julio Tobar Donoso” de la parroquia de Chillogallo del cantón Quito, provincia de Pichincha, se evidencia un escaso desarrollo de las

competencias docentes que limita el desempeño profesional del profesorado de bachillerato general unificado. Para determinar las causas y efectos del problema se realiza un análisis básico mediante un árbol de problemas (ver Gráfico N° 1).

Árbol de Problemas

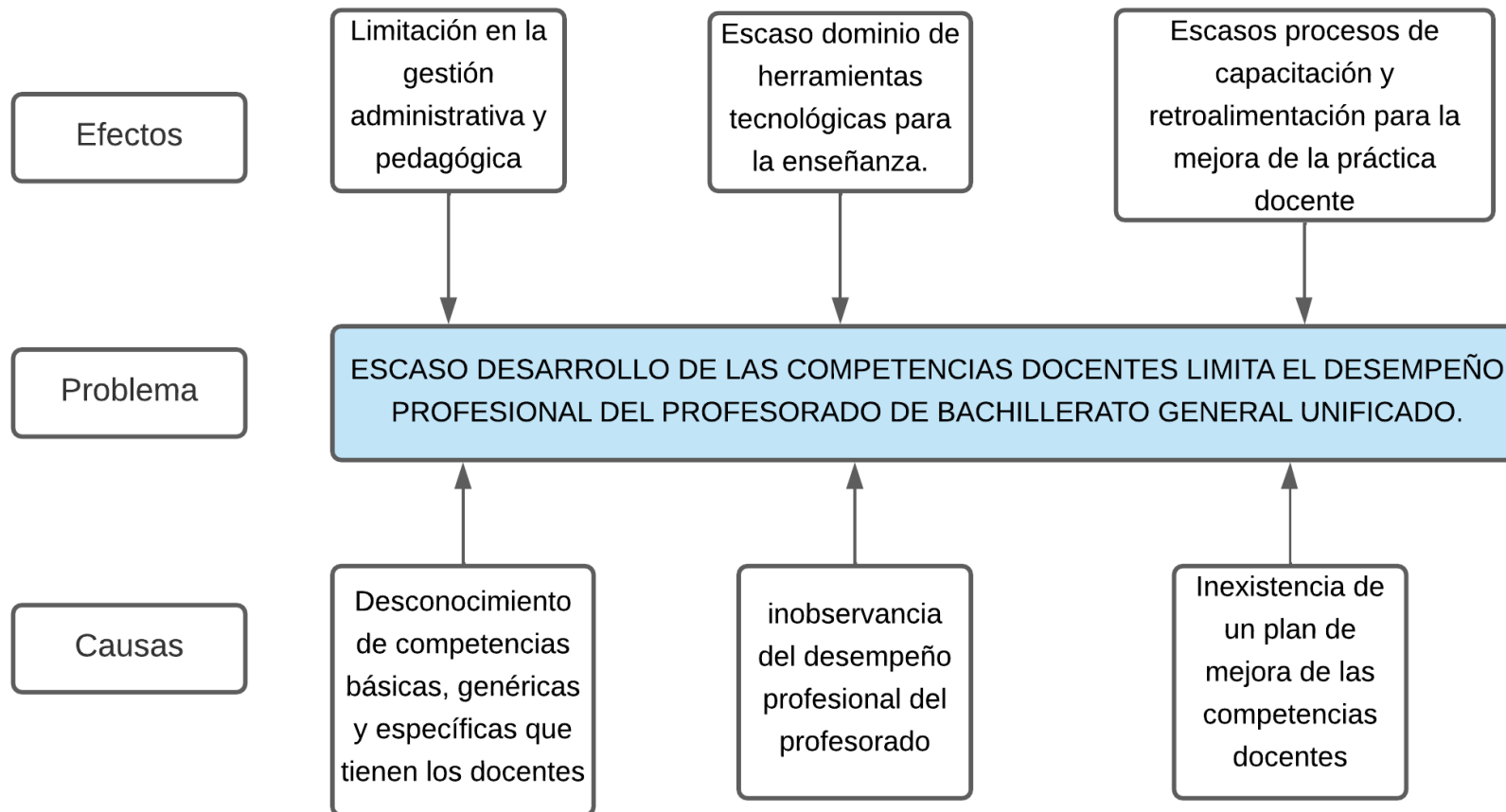


Gráfico N° 1 Árbol de problemas
Elaborado por: Marco Tacuri

Análisis crítico

El problema que se presenta en la Unidad Educativa Julio Tobar Donoso, se basa en el desconocimiento de las competencias básicas, genéricas y específicas que tienen los docentes para desarrollar su práctica educativa, por tanto, genera una limitación en la gestión administrativa y pedagógica. Los docentes no potencializan sus competencias en aspectos como el desarrollo profesional, mejorar la comunicación con padres de familia, correcta utilización del recurso físico de la institución. Por lo antes expuesto, el desconocimiento de competencias docentes básicas, genéricas y específicas, no ayuda a mejorar la práctica docente.

Por otro lado, la inobservancia del desempeño profesional del profesorado en la institución ha generado un escaso dominio de herramientas tecnológicas debido a varios factores como dinero, tiempo, familia, miedo al cambio. Por consiguiente, creando inadecuados ambientes de aprendizaje. Los estudiantes de la generación actual son nativos virtuales, y se debería aprovechar esa habilidad para afianzar los procesos de aprendizaje. De la misma manera la inobservancia del desempeño profesional a concebido una inadecuada práctica docente que conlleva a la frustración en el proceso educativo.

Por último, contar con un plan de desarrollo de competencias para los docentes en la institución educativa fomenta el crecimiento profesional, de modo que, si el docente mejora las competencias básicas, genérica y específicas obtenidas durante su formación académica, se verá reflejado en su práctica docente, orientando a una educación más colaborativa, con resolución de conflictos efectiva e incorporada a las nuevas tecnologías. Es decir, un docente formándose de forma continua impulsa una educación de calidad. Por lo contrario, al no existir un plan de desarrollo de competencias se produce escasos procesos de capacitación, afectando principalmente el desempeño profesional y a la razón de ser de la enseñanza, los estudiantes.

En relación a la problemática expuesta se resume que, en la Unidad Educativa Julio Tobar Donoso, se debe implementar una guía de apoyo para el desarrollo de las

competencias docentes del profesorado de BGU, que permitan mejorar el desempeño profesional a fin de garantizar una educación de calidad.

Delimitación de la investigación

- **Campo:** Educativo.
- **Área:** Praxis pedagógica.
- **Aspecto:** Se abordará las competencias docentes y el desempeño profesional del profesorado.
- **Delimitación Espacial:** La investigación se ejecutará en el nivel de bachillerato general unificado, en la unidad educativa Julio Tobar Donoso, provincia Pichincha, cantón Quito, parroquia Chillogallo.
- **Delimitación Temporal:** La presente investigación se llevará a cabo durante el año lectivo 2021 - 2022
- **Unidades de Observación:** Se trabajará con los estudiantes y docentes de BGU de la unidad educativa Julio Tobar Donoso.

Formulación del Problema

¿Qué competencias docentes inciden en el desempeño profesional del profesorado de Bachillerado General Unificado, de la unidad educativa Julio Tobar Donoso?

Interrogantes de la investigación

1. ¿Qué competencias docentes debe tener o desarrollar el profesorado?
2. ¿Cuál es el desempeño profesional que deben tener los docentes?
3. ¿Existe una alternativa de solución al escaso desarrollo de competencias docentes que limita el desempeño profesional del profesorado?

Destinatarios del Proyecto

La presente investigación tiene como participación a 12 docentes del bachillerato general unificado (BGU) de la unidad educativa Julio Tobar Donoso. Este grupo objetivo permite conocer las competencias que poseen los docentes y como mejorar, así como, cuales habilidades se debe desarrollar en menor o mayor grado. Es preciso

señalar que las competencias están desarrolladas en unos docentes más que en otros, lo que afecta en forma directa en la apreciación general de la institución por parte de la comunidad educativa, así pues, para evitar la subjetividad del desempeño docente es necesario tener instrumentos claros y precisos que midan la acción docente profesional.

De igual forma, se tiene como participantes de esta investigación a 177 estudiantes de BGU y 2 autoridades de la institución. Los estudiantes son los que desarrollan su aprendizaje mediante la mediación del docente, el docente por su parte debe tener la habilidad para enseñar, motivar y guiar a los estudiantes a la conclusión de estas metas, por otro lado, la autoridad institucional se convierte en vigilante del cumplimiento de cronogramas y de la ejecución satisfactoria de la planificación mediante el aporte ideas, procesos, estableciendo tiempos, generando espacios de trabajo colaborativo entre los docentes. En definitiva, Al final del proceso enseñanza aprendizaje estos tres integrantes de la comunidad educativa son quienes evalúan el desempeño de los docentes. Se debe señalar que este tipo de evaluación debe cumplir su objetivo, es decir, señalar debilidades y fortalezas que el docente debe mejorar o mantener respectivamente mediante una formación continua.

Objetivos

Objetivo General

Determinar las competencias docentes que inciden en el desempeño profesional del profesorado de BGU de la Unidad Educativa Julio Tobar Donoso.

Objetivos Específicos

1. Analizar las competencias que poseen los docentes de BGU de la Unidad Educativa Julio Tobar Donoso.
2. Establecer el nivel de desempeño profesional del profesorado de BGU, en la Unidad Educativa Julio Tobar Donoso.
3. Elaborar una alternativa de solución a la problemática investigada a través de una guía de apoyo en competencias docentes para apoyar el desempeño del profesorado.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

Estado del Arte

En la universidad Nacional Federico Villarreal en Lima, existe una tesis cuyo autor es Quiroz (2019), su tema de investigación es: Competencias profesionales de los docentes y su relación con las competencias investigativas de los estudiantes de la Facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal. El objetivo planteado en esta investigación señala: Establecer el nivel de relación que presentan las competencias profesionales de los docentes con las competencias investigativas en estudiantes del cuarto y quinto año de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal. La investigación en los resultados logrados muestra la existencia de correlaciones significativas y positivas entre las variables de investigadas ($r = 0,74$) competencias profesionales de los docentes y las competencias investigaciones. Por consiguiente, las competencias docentes están ligadas a la investigación, es decir no podemos hablar de un docente, sin mencionar su capacidad de investigación. Si los docentes no poseen estas facultades deben hacerlo de forma continua para llevar a la clase conocimientos fiables.

Así también, en la Universidad Técnica de Ambato, existe un trabajo de investigación cuya autora Santos (2018), en el tema de investigación las competencias de los docentes y los instrumentos de evaluación de aprendizajes de la escuela de educación básica Emanuel. El objetivo planteado en esta investigación fue diagnosticar a través de una encuesta si las competencias de los docentes inciden en el proceso de enseñanza y evaluación aprendizaje de los estudiantes. La conclusión que determina la

investigación manifiesta que las competencias permiten al docente tomar en cuenta las condiciones del proceso de enseñanza-aprendizaje, identificar, evaluar y transformar el saber de referencia, los contenidos y la información aprendida por sus alumnos. Es decir que, las competencias docentes permiten conocer el contexto donde se genera el aprendizaje y desarrollar las habilidades para la vida de los estudiantes, asimismo permiten la sana convivencia entre los diferentes actores de la comunidad educativa.

En la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión de Huacho Perú, en la tesis titulada Desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del II ciclo de la carrera profesional de educación inicial de la facultad de educación de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho. Cuya autora García (2019), en su investigación se plantea el objetivo: Determinar la relación del desempeño docente en el rendimiento académico de las estudiantes del II ciclo de la carrera profesional de Educación Inicial. La conclusión de esta investigación indica que existe influencia significativa del desempeño docente sobre el rendimiento académico de las estudiantes del II ciclo de la carrera profesional de educación inicial de la facultad de educación de la universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión. Por esta razón, el desempeño docente se considera pieza principal para lograr un buen rendimiento académico. Aquí cabe mencionar la frase de Poniatowska citada en Moll (2014) “Los profesores se desprenden de cuanto tienen y de cuanto saben porque su misión es esa: dar” (p. 7). La vocación por la profesión docentes está ligada fuertemente al ofrecer toda su capacidad por el bien de sus estudiantes, entre más entregue de su parte el docente mejor será su desempeño.

En la Universidad Central del Ecuador, existe un trabajo de investigación titulado Incidencia del desempeño docente en la calidad educativa. Cuya autora Arroba (2016) menciona como objetivo determinar de qué manera el desempeño docente constituye una alternativa para elevar la calidad educativa de los niños y niñas de nivel inicial y primero de básica. La conclusión de esta investigación indica que el desempeño docente influye en la calidad educativa que brindan las instituciones tal vez el docente

no es el único actor importante dentro del ámbito educativo, pero si es el transmite los conocimientos y genera enseñanza-aprendizaje en sus estudiantes formándolos para su futura vida educativa y dicho desempeño es y será responsabilidad del docente. Por lo tanto, el docente es considerado como una parte fundamental en el proceso enseñanza aprendizaje, y que su desempeño es clave para la calidad educativa que se desea conseguir.

En definitiva, los estudios realizados mencionan la importancia de las competencias docentes en aspecto como la investigación, la calidad y que se correlacionan con el desempeño del docente. De modo que, es importante generar una guía de apoyo que engrandezca el perfil de competencias del docente a partir de las necesidades detectadas, y de esta manera, ayude a mejorar su desempeño profesional.

Desarrollo teórico de objeto y campo

Organizador Lógico de Variables

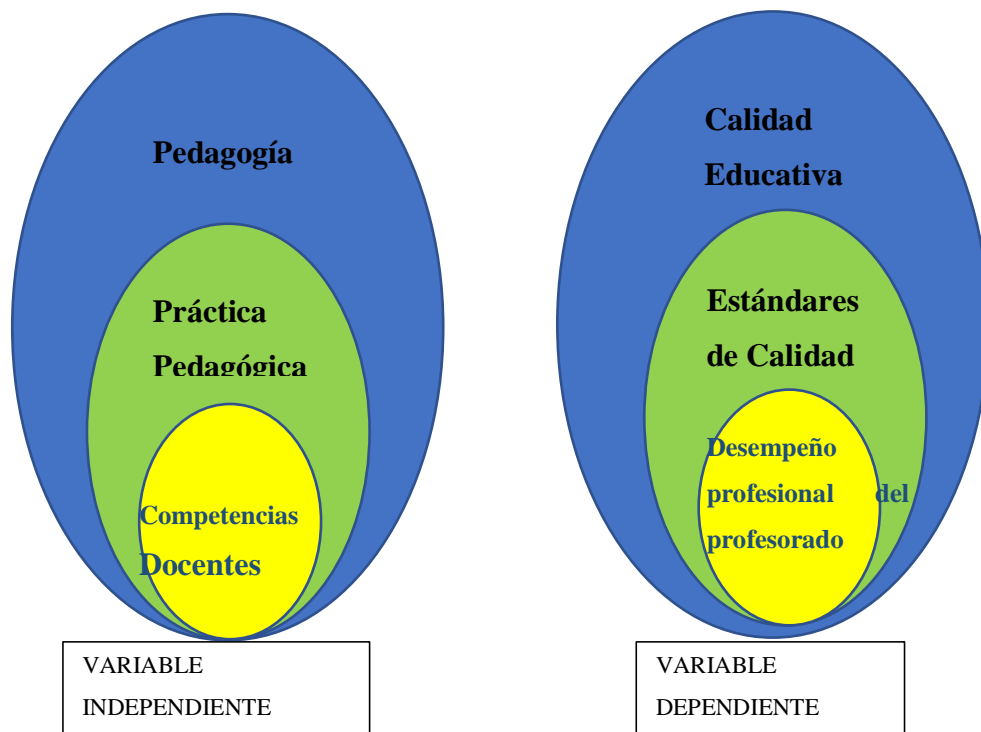


Gráfico N° 2 Organizador Lógico de Variables
 Elaborado por: Marco Tacuri

Constelación de Ideas Variable Independiente: Competencias Docentes

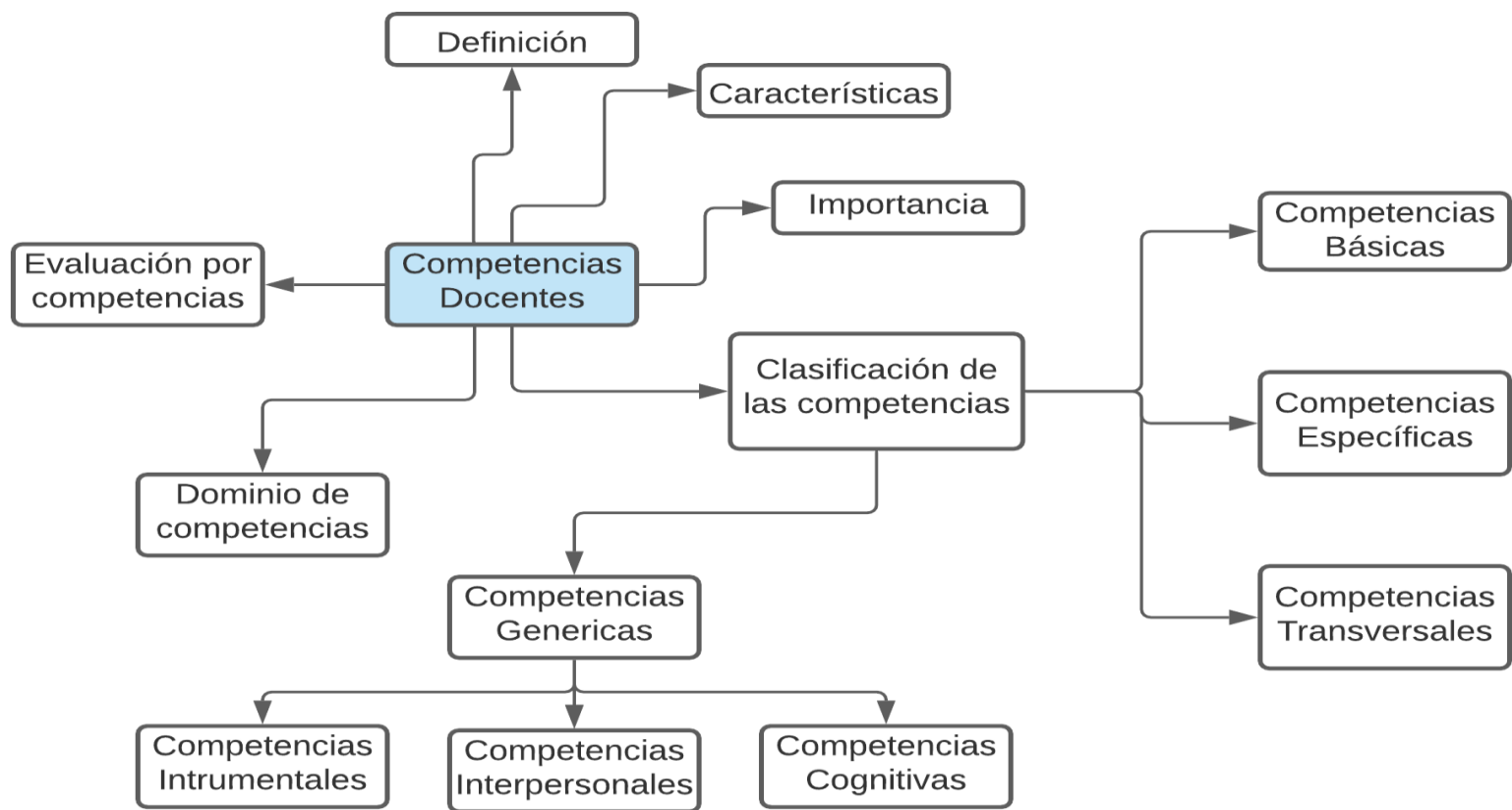


Grafico N° 3 Constelación de ideas Variable independiente

Elaborado por: Marco Tacuri

Desarrollo del campo de conocimiento: variable independiente

De forma complementaria se inicia exponiendo la definición e importancia del aspecto macro y meso de la variable independiente: pedagogía y práctica pedagógica, lo que permite una mejor comprensión para el desarrollo de la constelación de ideas de las competencias docentes.

Pedagogía

Para Lucio (2017) manifiesta que “la pedagogía existe cuando se reflexiona sobre la educación, cuando el saber educar implícito, se convierte en un saber sobre la educación (sobre sus “comos”, sus “por qué”, sus “hacia dónde”)” (p. 36). Entonces, la pedagogía radica en el análisis de la educación, hasta cierto punto, saber qué sucede en cada proceso cuando interviene un miembro de la comunidad educativa.

Además, la pedagogía se considera como “el conjunto de acciones que se llevan a cabo en campo educativo, apoyada en procedimientos y métodos que le dan sistematicidad al estudio de la problemática educativa existente en el ámbito de la enseñanza aprendizaje” (Rojano, 2008, p. 45). Es decir, la pedagogía analiza los elementos que enmarcan a la educación, sus preguntas y el cómo poder responder a ellas en el proceso enseñanza aprendizaje.

Importancia

Se entiende que la pedagogía tiene como propósito fundamental, la educación, y como meta final de un cambio social progresiva de los miembros, con énfasis especial en el desarrollo de las habilidades del ser humano (Rodríguez, 2015). Así, la importancia de la pedagogía está en cambiar los aspectos sociales de los integrantes de una sociedad, su entorno o su contexto mediante la educación. De la misma forma la Pedagogía “reconoce en las cosas de todos los días problemas profundos y complejos” (Brailovsky, 2018, p. 1). Es decir, la importancia de la pedagogía está es buscar respuestas a los problemas de la educación, fundamentar las respuestas en base a un planteamiento argumentativo verdadero o falso según el contexto donde se desarrolle.

Práctica Pedagógica

Según Avalos (2002) define a la práctica docente como “el eje que articula todas las actividades curriculares de la formación docente, de la teoría y de la práctica” (p. 109). Es decir, se relaciona a las actividades desarrolladas por el docente, como la planificación de la clase, elaboración de materiales, clima del aula, normas de convivencia áulica entre otras.

Por su parte, Díaz (2004) citado en Fandiño y Bermúdez (2016) define la práctica pedagógica como una “actividad diaria que se desarrolla en las aulas, laboratorios y otros espacios, orientados por un currículo y que tiene como propósito la formación de los estudiantes” (p. 32). Esto significa, que la práctica docente se desarrolla en el día a día de la labor docente, en los espacios educativos que el maestro preside y que están regulados y direccionados en favor de la educación de los estudiantes.

Importancia

Las prácticas pedagógicas según De Andraca citado en Jeri (2008) justifican su accionar en la educación, el principio de atender las principales tendencias para el desarrollo y producción de conocimiento, así como las estrategias para su desarrollo. De ahí que la importancia de las prácticas docentes está ligada a una formación continua del docente. Es así que se “entienden como procesos de instrucción exitosos que se traducen en estrategias que permiten construir conocimiento en colaboración, tanto entre docentes, como entre docentes y alumnos” (Jeri, 2008, p. 46). Por lo tanto, la importancia también se verá en la interacción que se logre conseguir entre los miembros de la comunidad educativa. También es importante mencionar que en la práctica docente “los esquemas de pensamiento aprendidos son problemáticos, en la medida en que están sujetos a procesos reflexivos y deliberativos” (Vergara Fregoso, 2016, p. 98). Por tanto, la facilidad del docente de adueñarse de los nuevos conocimientos, así como de eliminar los no necesarios, de acuerdo a un contexto educativo y su actividad diaria.

Desarrollo fundamental de la Categoría Variable Independiente

Competencias docentes

Definición

Para Cano (2005) manifiesta que las competencias contienen o integran recursos (conocimientos, habilidades, actitudes), pero van más allá, orquestándolas. Por lo tanto, las competencias docentes son las características que adquiere un docente de su formación inicial o experiencia profesionales y que ha logrado realizar una sinergia entre ellas para su actividad educativa diaria.

Según Campero (2008) plantea que las competencias docentes conforman una compleja estructura de comportamientos que ponen en prueba la capacidad del profesional para trasladar y enlazar armónicamente sus conocimientos, vivencias, posiciones, capacidades, reacciones y valores, para plantear, solucionar o actuar ante situaciones del mundo personal, profesional y social. Así pues, las competencias se establecen como comportamientos de las personas, que poseen para relacionar sus conocimientos adquiridos con sus actividades profesionales en busca de soluciones a un determinado problema o actividad.

De igual forma, se puede indicar que las competencias docentes son el grupo de recursos, conocimientos, capacidades y actitudes que requieren los docentes para solucionar de manera exitosa las situaciones a las que se afrontan en su trabajo profesional (Fundación Siglo 22, s.f.). Es así que, los docentes deben aplicar lo aprendido en su formación profesional y relacionarlo en la comunidad educativa de acuerdo al contexto que se encuentre. De modo que, padres de familia, estudiantes y autoridades puedan integrarse al proceso de aprendizaje.

Al mismo tiempo, Obaya et al. (2011), definen a las competencias como “aquellas entradas que hacen referencia a la capacidad individual demostrada para ejecutar; por ejemplo, la posesión del conocimiento, destrezas y características personales que se necesitan para satisfacer las demandas especiales o requerimientos de una situación

particular” (p. 63). De manera que, es la capacidad de cada persona posee, intelectual y física, para enfrentar las situaciones propias de la actividad profesional del docente.

Características

Conociendo que las características son cualidades específicas que permiten identificar o distinguir a algo, según Spitzberg citado en Obaya et al. (2011) indican cuatro especificaciones:

La competencia es contextual, en la interacción interpersonal, un comportamiento podría ser competente en un entorno relacional, social, familiar, ambiental, entre varios, e incompetente en otro. Se refiere al modo de actuar de cada persona frente a diferentes situaciones.

La competencia está dedicada a la pertinencia y su interacción con la transferencia de los conocimientos, capacidades o actitudes en diferentes entornos y la efectividad. Es decir, es la oportunidad y adecuación para compartir sus conocimientos en relación con los logros requeridos y los resultados por medio de la ejecución.

La competencia no se concibe apropiadamente como una dicotomía existe no existe, más bien como un fenómeno graduado en el cual las personas son más o menos competentes.

La competencia es funcional, lo que significa poner en práctica, ejecutar más que solo tener el conocimiento.

Importancia

Las competencias docentes son importantes según Torres et al. (2014) mencionan:

Permiten desarrollar los conocimientos, capacidades y reacciones para que el estudiante se desempeñe en los diferentes espacios de la vida social. Es decir, permite al docente aprender nuevos saberes que ayuden a los estudiantes en su plan de vida.

Conforman un elemento clave para constituir habitantes capaces de convivir en comunidades marcadas por la pluralidad y prepararlos para la unión y la solidaridad, ya que permiten desarrollar en los estudiantes el sentido de convivencia marcando a la inclusión como clave.

Son las figuras principales en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa que apoyan el crecimiento de los valores y actitudes que conforman el saber, el saber hacer y el saber ser. Los docentes mediante su accionar ayudan al estudiante al desarrollo de sus conocimientos, habilidades y actitudes.

Representan un factor del proceso de aprendizaje que responde a las necesidades del proceso productivo, a las maneras de organización laboral, a las novedosas tecnologías de la información y a la actualización continua y creativa de toda profesión.

Clasificación de las competencias

Las competencias podemos clasificar de la siguiente forma:

Competencias Básicas son aquellas fundamentales para el desarrollo esencial de todas las personas (Cano, 2005). Estas competencias deben tener todo individuo para el desarrollo de la actividad profesional. Pues, comparten sus experiencias de sus prácticas docentes con las materias que se imparten, la capacidad de interactuar y ofrecer sus ideas, teorías y conceptos para su comprensión, la capacidad de trabajar en equipo junto a otros profesionales docentes, demostrar compromiso y responsabilidad con las actividades que conlleva el trabajo profesional docente (Villarroel y Bruna, 2017).

De acuerdo con Villarroel y Bruna (2017) estas son: cognitivas, sociales respecto al trabajo en equipo, comunicativas, tecnológicas, personales como el compromiso. Merece la pena subrayar, que las competencias indicadas deben tener los docentes como parte de su práctica profesional.

Competencias Específicas son aquellas que son parte esencial de proceso enseñanza aprendizaje y que diferencia a los docentes que centran su accionar en el aprendizaje del estudiante (Villarroel y Bruna, 2017). Así pues, estas competencias permiten al docente buscar nuevas estrategias y metodologías, con el fin de mejorar los procesos de enseñanza, que direccionada al mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes. Según Villarroel y Bruna (2017) las competencias dentro del proceso de enseñanza aprendizaje son: planificación y organización, didácticas, diseño e

implementación de metodologías de evaluación. De esta forma, el docente debe diseñar lo que va a enseñar, las metodologías y estrategias que va a utilizar y cómo va a evaluar los avances de sus estudiantes en el proceso de aprendizaje.

Competencias Transversales son aquellas que “entregan un valor agregado del proceso de enseñanza y aprendizaje. Funcionan como factor protector del rol del docente, su interacción con los estudiantes y el logro de los aprendizajes esperados” (Villaruel y Bruna, 2017, p. 79). En ese sentido estas competencias ayudan a los docentes a mejorar su relación interpersonal con sus estudiantes y a realizar una auto reflexión como proceso de mejora. Para Villaruel y Bruna (2017) las competencias son: mantener un clima de aula positivo, investigar y reflexionar sobre las propias practicas docentes.

Competencias genéricas son consideradas como comunes dentro de varias profesiones. Siendo así, las competencias genéricas son las que entregan los instrumentos primordiales que requiere el profesional para examinar las situaciones, inconvenientes, manejar estrategias y dar soluciones factibles, elementales para el trabajo y para el desarrollo del estudiante responsable (Romero Sandoval et al., 2018).

Las competencias genéricas según menciona Cano (2005) se pueden diferenciar en tres tipos:

- a) **Instrumentales** que hacen referencia a los instrumentos adicionales que el docente debe dominar como informáticos, lingüísticos (ofimáticas, idiomas),
- b) **Interpersonales** son las habilidades de relacionarse con la comunidad educativa como el trabajo en equipo, comunicación y liderazgo,
- c) **Cognitivas** son las capacidades de resolución de problemas, pensamiento crítico, razonamiento cotidiano, creatividad.

Dominio de competencias

Es conocer bien sobre determinadas competencias (experto), los docentes en su práctica deben llegar al dominio de competencia. Es así, “el dominio de una

determinada competencia se define a través de dos parámetros: nivel de profundización y la evaluación del nivel de profundización” (Bermúdez et al., 2011). Lo que significaría dar una categoría como nivel de profundización (básico, medio, alto) y evaluar a cada una de las categorías asignadas. Del mismo modo, se puede señalar que el dominio de un conjunto de competencias estará ligado a un buen desempeño del docente.

Para alcanzar un dominio de competencias es primordial que el docente sepa realizar actividades la autoevaluación y auto reflexión de su práctica docentes, lo que permite mejorar la calidad educativa. Y aunque suene contradictorio depende del dominio de esta competencia para superar las otras competencias.

Evaluación por competencias docentes

De acuerdo con Bedolla Solano et al. (2015) la evaluación de competencias docentes tiene como fin identificar “los conocimientos, habilidades, actitudes, valores o en su totalidad el desempeño de este sujeto por la labor que realiza dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, con la finalidad de corregir, realimentar y redefinir las estrategias para que mejore la actividad” (p. 65). Por tanto, la evaluación de competencias docentes se preocupa por conocer el dominio y relación entre el saber, saber hacer, saber ser y saber estar que posee el profesor, con el fin de perfeccionar las habilidades.

Constelación de Ideas Variable dependiente: Desempeño profesional del profesorado

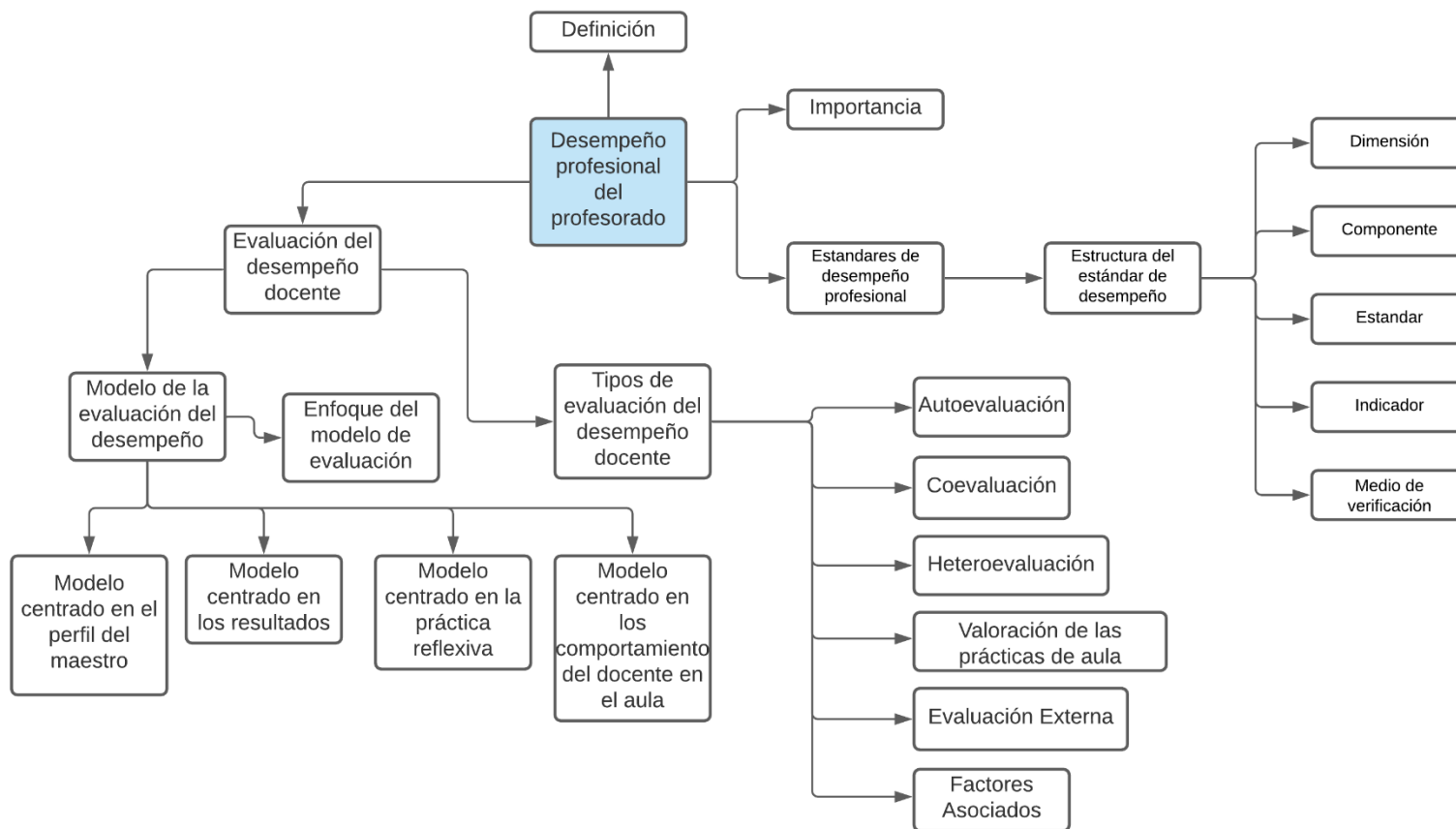


Grafico N° 4 Constelación de ideas Variable dependiente
 Elaborado por: Marco Tacuri

Desarrollo del campo de conocimiento: variable dependiente

De forma complementaria se inicia exponiendo la definición e importancia del aspecto macro y meso de la variable dependiente: calidad educativa y estándares de calidad, lo que permite una mejor comprensión para el desarrollo de la constelación de ideas del desempeño profesional del profesorado.

Calidad educativa

Según Rodríguez Arocho (2011) define a la calidad educativa como un conjunto de características y acciones realizables y su nivel de ejecución que pueden ser medidos de forma objetiva. De esta manera, la calidad educativa debe estar presente en los procesos metodológicos que el docente realiza para lograr aprendizajes significativos basados en competencias.

Según el MINEDUC (2012) el concepto de calidad educativa está dada por “los servicios que ofrece, los actores que lo impulsan y los productos que genera contribuyan a alcanzar ciertas metas o ideales conducentes a un tipo de sociedad democrática, armónica, intercultural, próspera, y con igualdad de oportunidades para todos”(p. 5). Para ello, la calidad educativa mide los aprendizajes obtenidos en los estudiantes y que el docente logró alcanzar su cumplimiento, estos aprendizajes no solo se basan en conocimientos teóricos, sino más bien, en las llamadas habilidades del siglo XXI.

Por último, la calidad educativa se la considera como “una filosofía que, involucrando a toda la comunidad educativa, implica y compromete a todos en un proyecto común en el que se depositan toda expectativa de mejora y progreso” (Bodero Delgado, 2014, p. 116). De esta manera, la calidad educativa no depende únicamente de los docentes, sino de todos actores que conforman la comunidad educativa en busca de objetivos comunes.

Importancia:

Según la UNESCO (2019) en sus objetivos de desarrollo sostenibles mencionan que cuando los individuos se les permite incorporarse a una educación de calidad, ellos

salen del círculo de pobreza de una sociedad o contexto social. Por consiguiente, si a las personas se le brinda apoyo para su educación, ellas se encargarán de generar oportunidades que les permitan crecer, asimismo mejora la sociedad donde se desarrolla reduciendo la desigualdad. Según Delgado (2014) menciona como uno de los principios de la calidad educativa “La función docente, garantizando las condiciones que permitan a los profesores el desarrollo de su labor, su formación inicial y permanente y su reconocimiento profesional” (p. 113). Por lo tanto, las autoridades están en la obligación de crear programas para la formación y capacitación de los docentes. Por esta razón, el docente es pieza fundamental en este rompecabezas denominado calidad educativa.

Estándares de calidad educativa

Definición

De acuerdo al MINEDUC (2012) los estándares de calidad son “descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad” (p. 6).

Como se menciona en el MINEDUC (2012) los estándares tienen las siguientes características:

Ser objetivos básicos comunes por lograr, estar referidos a logros o desempeños observables y medibles, ser fáciles de comprender y utilizar, estar inspirados en ideales educativos, estar basados en valores ecuatorianos y universales, ser homologables con estándares internacionales pero aplicables a la realidad ecuatoriana y presentar un desafío para los actores e instituciones del sistema.
(p. 6)

Con estas características de los estándares permiten una fácil comprensión de todos los integrantes de la comunidad educativa, ser aplicados al contexto ecuatoriano y sus diferentes realidades.

Propósitos de estándares de calidad educativa

El principal propósito es guiar, apoyar y supervisar las actividades de los miembros de la comunidad educativa hacia su mejora permanente (MINEDUC, 2012). Así pues, los estándares de calidad se convierten en el manual para todos aquellos que están vinculados a la educación y que según las leyes ecuatorianas deben buscar la innovación de sus procesos de forma continua.

Importancia

Según el MINEDUC (2012) la importancia de los estándares de calidad es “orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejora continua. Adicionalmente, ofrecen insumos para la toma de decisiones de políticas públicas para la mejora de la calidad del sistema educativo” (p. 6). Por tal razón, son necesarios para poder identificar puntos débiles y fuertes de los diferentes miembros de la comunidad educativa. Estos estándares se centran en los estudiantes, docentes y autoridades institucionales, pero se olvidan de un actor principal, los padres de familia. Estos son una pieza importante dentro de la educación y deberían cumplir ciertos estándares, no con esto se trata de quitar responsabilidad al docente, pero sí que los padres se incluyan más en el proceso formativo de los hijos.

Desarrollo fundamental de la Categoría Variable Dependiente

Desempeño profesional

Definición

El desempeño se define como cumplimiento de una actividad que nos permite ser medible. Es así, que Montenegro (2007) la define como:

El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente una acción mediante una acción reflexiva. (p. 59)

Por lo tanto, el desempeño docente está asociado a diferentes parámetros como son el contexto educativo donde se desarrolla, competencias del docente, resultados de los aprendizajes.

De igual forma Robalino (2005) define al desempeño docente como:

El proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida. (p. 11)

Esto indica que el docente al utilizar su metodología y estrategias para alcanzar los aprendizajes en los estudiantes, conlleva al fortalecimiento de su práctica docente en sus diferentes contextos.

Importancia

Según Gálvez y Milla (2018) menciona que “el desempeño pedagógico del docente y la revalorización de él son trascendentales e imprescindibles para estructurar el cambio en cualquier política educativa” (p. 410). En consecuencia, para lograr transformaciones significativas en la educación es importante considerar y enfocar la mirada al desempeño del docente, conviene especificar que, para conseguirlo es importante que el maestro se comprometa con su actividad, mediante la autoformación, la capacitación continua y sobre todo la autoevaluación de su quehacer profesional. El docente debe entender que la educación se considera como un servicio más que como un bien y que cada estudiante es la razón de ser de la educación.

Estándares de desempeño profesional

De acuerdo con el MINEDUC (2012) son “descripciones de lo que debe hacer un profesional educativo competente; es decir, de las prácticas que tienen una mayor correlación positiva con la formación que se desea que los estudiantes alcances” (p. 7).

Por consiguiente, los docentes deben alcanzar las competencias necesarias para cumplir con la preparación de los estudiantes. Siempre pensando en el estudiante como parte fundamental de proceso enseñanza aprendizaje. Como menciona Freire (1921;1927) La educación exclusivamente no cambia el mundo, sino también a las personas que contribuirán y cambiarán al mismo.

Según menciona Ingvarson (2013) “Los estándares se refieren a normas, exigencias, o bien, a la magnitud oficial de una unidad de medición o indicadores de niveles de excelencia profesional” (p. 28). Es así que, los estándares de desempeño profesional permiten establecer parámetros de acuerdo a un contexto educativo. En consecuencia, el docente debe direccionar sus prácticas educativas para cumplir con los estándares direccionados en la mejora de la calidad educativa.

Según el MINEDUC (2012) menciona que se debe utilizar los estándares de desempeño profesional para guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluar, lo que permite elaborar y realizar estrategias de mejoramiento, con el fin de tomar decisiones que apoyen en el proceso de desempeño del docente.

Los estándares de desempeño docente permiten a quien los aplica conocer:

Las características y prácticas de un docente de calidad, quien, además de tener dominio del área que enseña, evidencia otras características que fortalecen su desempeño, tales como el uso de pedagogía variada, la actualización permanente, la buena relación con los alumnos y padres de familia, una sólida ética profesional, entre otras. (MINEDUC, 2012, p. 11)

Esto indica que no solo basta que el docente conozca del tema que va enseñar, sino también que debe conocer sobre estrategias de enseñanza, formación continua de sus saberes y la forma de relacionarse con los integrantes de la comunidad educativa.

Estructura de los estándares de desempeño docente

De acuerdo con el MINEDUC (2017) y según el Acuerdo Ministerial Nro. MINEDUC-MINEDUC-2017-00091-A. Los estándares constan de la siguiente estructura: dimensión, componentes, estándar, indicador y medio de verificación.

Dimensión: Ámbito o área de la calidad educativa cuyo tratamiento se abordará mediante el desarrollo de aspectos específicos. Encontramos cuatro diferentes dimensiones.

Componente: Cada uno de los aspectos que conforman la dimensión. Existen nueve componentes en total: cuatro relacionados a la Gestión Administrativa, dos a la Gestión Pedagógica, dos a la Convivencia, Participación Escolar y Cooperación y uno relacionado a la Dimensión de Seguridad Escolar

Estándar: Descripción de logros esperados de las partes actoras del sistema educativo.

Indicador: Grado de cumplimiento o cualidad del estándar.

Medio de verificación: Muestra o prueba certera obtenida como referencia del resultado de la evaluación o verificación del cumplimiento de un estándar. (p. 15)

Esto indica que los estándares son un conjunto de guías, parámetros mediante el cual se evalúa el desempeño del docente.

A continuación, se presenta el cuadro de dimensiones, componentes y estándares expuesto por el MINEDUC.

Cuadro N° 3 Estándares de desempeño profesional docente

Dimensión	Componentes	Estándares
D.1. DIMENSIÓN DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	D1.C1. Organización Institucional	N.A.
		N.A.
		N.A.
	D1.C2. Desarrollo profesional	D1.C2.DO1. Participa en capacitaciones para mejorar la calidad de su práctica docente.
		D2.C2.DO2. Aplica estrategias para mejorar su práctica docente a partir de las recomendaciones producto del acompañamiento pedagógico.
		N.A.
	D1.C3. Información y Comunicación con la que enseña.	D1.C3.DO3. Registra la información de su labor docente según los procesos de gestión de la información (notas,

		asistencia, planificaciones, entre otros).
		D1.C3.DO4. Comunica de manera oportuna los resultados de aprendizaje e información oficial pertinente a estudiantes y representantes legales.
		N.A.
	D1.C4. Infraestructura, equipamiento y servicios complementarios	D1.C4.DO5. Emplea la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos en relación a los objetivos de aprendizaje planteados y promueve su cuidado.
		N.A.
D2. DIMENSIÓN DE GESTIÓN PEDAGÓGICA	D2. C1. Enseñanza y aprendizaje	D2.C1.DO6. Elabora Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) en relación a los lineamientos de Planificación Curricular Institucional (PCI).
		D2.C1.DO7. Elabora planificaciones microcurriculares de acuerdo a lo establecido en las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA).
		D2.C1.DO8. Demuestra suficiencia en el conocimiento de la asignatura que enseña en el subnivel.
		D2.C1.DO9. Aplica estrategias de enseñanza orientadas al logro de los objetivos de aprendizaje planteados en la planificación microcurricular.
		D2.C1.DO10. Promueve un ambiente de aprendizaje estimulador que genera participación del estudiantado.
		D2.C1.DO11. Evalúa el logro de aprendizaje del estudiantado en función de los objetivos planteados en las planificaciones microcurriculares.
		D2. C2. Consejería estudiantil y refuerzo académico

		D2.C2.DO13. Ejecuta actividades de refuerzo académico en función de las necesidades de aprendizaje del estudiantado.
D3. DIMENSIÓN DE CONVIVENCIA, PARTICIPACIÓN ESCOLAR Y COOPERACIÓN	D3. C1. Convivencia y participación escolar	D3.C1.DO.14. Promueve entre los actores educativos el cumplimiento de los acuerdos establecidos en el Código de Convivencia de la institución. N.A.
	D3. C2. Alianzas estratégicas de cooperación para el desarrollo.	N.A.
D.4 DIMENSIÓN DE SEGURIDAD ESCOLAR	D4. C1. Gestión de riesgos y protección.	D4.C1.DO15. Ejecuta los procedimientos establecidos en los planes integrales y los protocolos de gestión de riesgos.
		D4.C1.DO16. Comunica a la autoridad o al servicio de consejería estudiantil sobre situaciones detectadas que vulneren la integridad física, psicológica y sexual del estudiantado, según las rutas o protocolos establecidos.

Elaborado por: **Marco Tacuri**
Fuente: **MINEDUC (2017)**

Evaluación del desempeño docente

Es un proceso por el cual se obtiene una calificación sobre la realización de las actividades y responsabilidades docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje, determinada por información obtenida de los logros alcanzados del estudiante y sus áreas de trabajo. (Tejedor, 2010). Cabe mencionar que, la evaluación como herramienta debe ser utilizada para detectar fortalezas y debilidades de los docentes y no como un instrumento sancionador. De igual forma, las debilidades detectadas son oportunidades de mejora para el docente.

Según el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEVAL, 2017) en la “evaluación del desempeño docente se articulan, bajo un modelo de

complementariedad, las valoraciones de diversos agentes que conforman el sistema educativo ya sea como parte de la comunidad escolar o como agentes externos a ella” (p. 73). De esta manera, se evalúan diferentes características de sistema educativo que forman parte en el proceso enseñanza aprendizaje.

Es importante conocer y tener claro lo que se va a evaluar del desempeño docente, pues “favorece que estos procesos sean justos, rigurosos y transparentes; así, las decisiones tomadas sobre el desempeño docente serán fundamentadas y centradas en lo académico y menos sesgadas, arbitrarias, limitadas o simplistas” (Guzman, 2016, p. 81). Siendo así, la evaluación del desempeño debe ser objetiva no con el fin de sancionar sino de encontrar oportunidades para mejorar en el accionar docente.

Del mismo modo, el MINEDUC (2012) señala que la evaluación docente permite incentivar acciones didáctico-pedagógicas que aporten a los procesos de aprendizaje de estudiantes y el mejoramiento de la formación inicial docente, al igual que su desarrollo profesional. Merece la pena subrayar que esta evaluación no tiene un fin sancionador, sino por el contrario fomentar el desarrollo profesional del docente buscando su perfeccionamiento.

Tipos de Evaluación del desempeño docente

Según el INEVAL (2017) se puede determinar seis tipos evaluaciones, las cuales son las siguientes: autoevaluación, coevaluación, heteroevaluación, valoración de práctica de aula, evaluación externa y factores asociados.

Autoevaluación: Como indica el INEVAL (2017) esta evaluación le otorga al docente la visibilidad de fortalezas y debilidades de su propia enseñanza de esta forma poder crear procesos de mejora de la metodología y estrategias. El proceso de autoevaluación permite al docente ser partícipe activo de su propia mejora, con el fin de siempre estar innovando. Además, le permite descubrir la necesidad de la formación.

Coevaluación: De acuerdo con Crespo y Villena (2005), la coevaluación es el proceso donde un docente valora el trabajo de otro docente que están al mismo nivel de formación y experiencias. Esto permite que los docentes compartan experiencias entre sí y se fomente la crítica constructiva entre pares.

Heteroevaluación: Según Casanova (1998), es la calificación que realiza otra persona sobre otra. Con respecto a su trabajo, actividades o resultados obtenidos. La evaluación la debe realizar una persona de un nivel diferente con respecto a las funciones o roles que el individuo evaluado. Esto permite tener la retroalimentación de niveles superiores o distintos del accionar docente.

Valoración de las prácticas de aula: Según INEVAL (2017), se refiere a la valoración de la práctica diaria del maestro en una situación real que le permite tomar decisiones documentadas.

Evaluación externa: De acuerdo al INEVAL (2017) es realizada por una persona externa de la comunidad educativa donde ejerce su actividad el docente evaluado. Esto permite que la evaluación tenga objetividad, con lo que se logra imparcialidad de acuerdo a los estándares.

Factores Asociados: Para el INEVAL (2017) la valoración de estos factores permite obtener información sobre componentes del entorno que afecta de alguna forma en el desempeño docente y colocarlo dentro de su comunidad educativa que afecta a los logros de aprendizaje.

Modelo de evaluación del desempeño

Según Montenegro (2007) contar con un modelo de evaluación es poseer una estructura que facilite evaluar el desempeño por medio de diferentes condiciones establecidas en un inicio, con la idea de que el docente conozca con antelación, qué, cómo, cuándo y para qué se le va a evaluar.

Según el INEVAL (2017) el modelo de evaluación docente (MED) tiene una “visión hacia el fortalecimiento de las capacidades, las habilidades, las destrezas, los conocimientos, y las actitudes de nuestros docentes con el fin de que obtenga herramientas para desarrollar propuestas creativas de formación” (p. 7). Lo que significa que se debe potenciar las habilidades que tiene el docente y capacitar en las habilidades menos evidentes.

De acuerdo al MINEDUC (2012) “es el conjunto de acciones organizadas de acuerdo con las mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas” (p. 1). De esta manera, la evaluación del docente permite crear espacios de autoconocimiento en el quehacer educativo en diferentes contextos.

Enfoques del modelo de evaluación

Los enfoques se centran de acuerdo a un centro de atención como menciona Valdés (2001), citado por Montenegro (2007) señala cuatro modelos de evaluación del desempeño: “modelo centrado en el perfil del maestro, modelo centrado en los resultados obtenidos, modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula y modelo práctica reflexiva” (pp. 15-18).

Modelo centrado en el perfil del maestro: realiza hincapié en varias características de un maestro ideal. Se lo realiza con asesoría de expertos (Montenegro, 2007). Así pues, es un modelo a seguir por los docentes, pero al ser considerado como “ideal” no considera la realidad o contexto en que cada docente se desempeña.

Modelo centrado en los resultados obtenidos: en este modelo hace énfasis al producto final, si se cumplieron los objetivos, distinto de interesarle el maestro como tal. En este modelo no se evalúa al maestro de forma directa, más bien se evalúa a los estudiantes si han alcanzado los conocimientos. Una desventaja de este modelo está en

que no toma en cuenta las actividades que el docente realiza con los estudiantes con dificultades de aprendizaje (Montenegro, 2007). Los docentes no deberían ser evaluados por “si el estudiante aprendió, su desempeño es satisfactorio”. Se debe considerar aspectos como la metodología y estrategia utilizados para lograr dichos aprendizajes. Es verdad el destino es importante, pero también es importante el camino para llegar.

Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula: este modelo se basa en cómo el docente realiza sus actividades de aprendizaje con sus estudiantes. El modelo toma en cuenta el compromiso y dedicación que el docente impone en sus clases lo que sin duda determina sus resultados (Montenegro, 2007). A diferencia del modelo anterior este se fundamenta en evaluar cómo el docente prepara su metodología y estrategia para lograr los aprendizajes sin considerar si el estudiante lo está consiguiendo. Este modelo debe evitar el pensamiento “Mi estrategia de enseñanza es excelente y punto”.

Modelo centrado en la práctica reflexiva: se basa en que el docente analiza sus pros y contras de su actividad profesional diaria, para ello, establece un proceso de mejora continua y permanente. El modelo confía plenamente en la autoevaluación como proceso de mejoramiento, pero carece de condiciones objetivas que permitan establecer la eficiencia del docente y el porcentaje en su mejoramiento (Montenegro, 2007). Para poder aplicar este modelo el docente debe tener las competencias necesarias para conseguir el objetivo, la competencia de autoevaluación y auto reflexión se convierte en esenciales.

CAPÍTULO II

DISEÑO METODOLÓGICO

Enfoque y diseño de la investigación

En primer lugar, se debe empezar por definir a la investigación como “un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema” (Hernandez Sampieri et al., 2014, p. 4). Así también se la puede definir como “la producción de un nuevo conocimiento, el cual puede estar dirigido a incrementar los postulados teóricos de una determinada ciencia (investigación pura o básica); o puede tener una aplicación inmediata en la solución de problemas prácticos (investigación aplicada)” (Arias, 2012, p. 22). Es así que, de las definiciones expuestas, la investigación es la búsqueda de datos, información, hechos, que ayuden a determinar las características de un problema que permita plantear o encontrar una solución al mismo.

La presente investigación se enmarca en un enfoque cuali cuantitativo y para una mejor comprensión se analizará en forma separada cada definición. Es así que, el enfoque cualitativo se define como “la recolección y análisis de datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación” (Hernandez Sampieri et al., 2014, p. 7). Del mismo modo, el enfoque cuantitativo se define como “la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico con el fin de establecer pautas de comportamiento probar teorías” (Hernandez Sampieri et al., 2014, p. 4). En definitiva,

el método cuali cuantitativo implica la recopilación e interpretación de información cualitativa y cuantitativa, realizando la incorporación y reflexión en conjunto, que permite conocer a profundidad el problema planteado (Hernandez Sampieri et al., 2014). Lo que significa que la investigación se basa en obtener información del contexto expuesto, mediante diferentes instrumentos para una reflexión directa del problema con respecto a las competencias docentes y su desempeño profesional en la institución educativa.

Modalidad de la investigación

La presente investigación se basa en una modalidad aplicada. Según Behar (2008) indica que también se la puede llamar: práctica, activa, dinámica. Su principal peculiaridad es buscar la adaptación o utilidad de los saberes que se han obtenido. Lo que significa que este tipo de investigación permite poner en práctica el conocimiento adquirido sobre un grupo determinado de estudio. “Es el estudio y aplicación de la investigación a problemas concretos, en circunstancias y características concretas” (Behar, 2008, p. 20). En este sentido, la investigación aplicada está relacionada con estudios de problemas en casos reales, que para esta investigación están dentro de un contexto educativo.

Tipos de Investigación

Descriptiva

En el presente proyecto se utiliza un tipo de investigación descriptiva que “busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice” (Hernandez Sampieri et al., 2010, p. 80). Por tanto, indaga las particularidades de un problema planteado en un contexto determinado. Para ello, “su objetivo es describir la estructura de los fenómenos y su dinámica, identificar aspectos relevantes de la realidad. Pueden usar técnicas cuantitativas (test, encuesta...) o cualitativas (estudios etnográficos...)” (Behar, 2008, p. 21). Entonces, explica el cómo

y porqué de un problema estudiado en una situación particular y puede apoyarse de diferentes instrumentos de investigación como la encuesta, entrevista entre otros.

Bibliográfica-Documental

Este proyecto se basa en una investigación de tipo documental, que se fundamenta principalmente en la utilización de fuentes de carácter documental, en otros términos, en documentos de cualquier especie (Behar, 2008). Del mismo modo, se puede señalar que un objetivo es “detectar, ampliar y profundizar diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de diversos autores sobre una cuestión determinada, basándose en documentos (fuentes primarias), o en libros, revistas, periódicos y otras publicaciones (fuentes secundarias)” (Herrera et al., 2010, p. 87). Es así que, para el análisis de un determinado problema utiliza documentos como textos, artículos científicos, revistas, periódicos, tesis entre otros, consideradas información confiable. Así pues, se da posibles soluciones al problema planteado, relacionándolos con otras fuentes de información.

Correlacional

En esta investigación se realiza un análisis correlacional, que según Arias (2012) significa “determinar el grado de relación o asociación (no causal) existente entre dos o más variables” (p. 25). De tal forma que permite encontrar el grado de incidencia de una variable con respecto a otra de forma estadística.

Descripción de la muestra y el contexto de la investigación

Población

La población constituye el grupo de personas donde se realiza la investigación y mediante la ayuda de un instrumento se obtiene información que ayuda a resolver el problema planteado. Es el “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (Hernandez Sampieri et al., 2014, p. 174). De la misma forma, se define “en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o

infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” (Arias, 2012, p. 81). Es decir, la población es el grupo que comparten rasgos y propiedades donde se realiza la investigación del problema planteado. De manera que, se ha tomado en cuenta como población objetivo para realizar la investigación a 177 estudiantes, 12 docentes y 2 autoridades pertenecientes a nivel de bachillerato general unificado (BGU). La población de estudio pertenece a la educación fiscal del régimen Sierra, modalidad presencial de la Unidad Educativa “Julio Tobar Donoso” de la provincia de Pichincha, Cantón Quito, Parroquia Quitumbe. Por otra parte, se debe mencionar que la recolección de información se lo va a realizar en el contexto de la pandemia Covid-19, de manera que, será de forma virtual.

Muestra

Como menciona Behar (2008) “las muestras no probabilísticas es cuando la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino con causas relacionadas con las características de la investigación o de quien hace la muestra” (p. 51). Para la presente investigación no se realizó muestreo, se manejaron todas las unidades de observación, por consiguiente, responde a un muestreo no probabilístico puesto que por criterio del investigador se trabajará con toda la población.

Cuadro N° 4 Población

Unidad de Observación	N°	%
Estudiantes	177	92,67
Docentes	12	6,28
Autoridad	2	1,05
Total	191	100

Elaborado por: **Marco Tacuri**

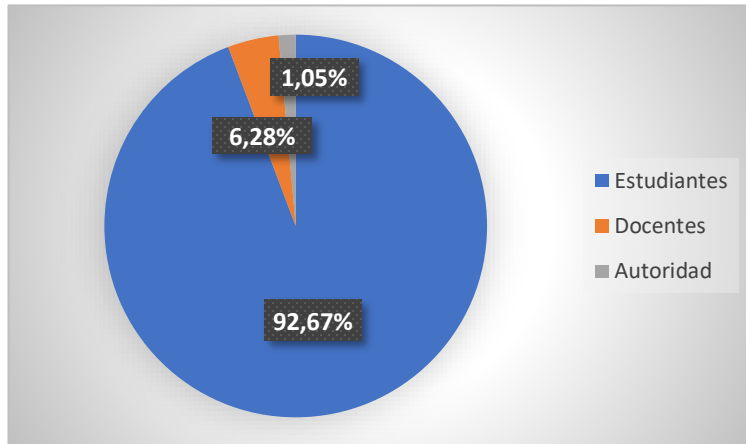


Grafico N° 5 Población en datos porcentuales

Elaborado por: Marco Tacuri

Proceso de recolección de datos

Matriz de Operacionalización de Variables

Cuadro N° 5 Variable Independiente: Competencias Docentes

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS BÁSICOS		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
			DOCENTE	ESTUDIANTE	
<p>Competencias docentes</p> <p>Competencias docentes: son las características y comportamientos que posee el docente como consecuencia de su formación profesional (inicial y continua) y de las experiencias propias. Por tanto, le ayudan a integrar los conocimientos adquiridos con su quehacer diario, dentro de los diferentes</p>	Contexto educativo	<p>Conjunto de elementos y factores que favorecen u obstaculizan el proceso de la enseñanza y el aprendizaje escolar</p>	<p>¿Entiende y comprende la realidad educativa de la institución?</p> <p>¿Considera usted como docente de BGU que aplica sus conocimientos, habilidades y actitudes de forma adecuada</p>	<p>¿Considera que sus docentes conocen la realidad educativa de la institución?</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

<p>contextos educativos donde desarrolle su actividad profesional.</p>	<p>Competencias Básicas</p>	<p>Autoevaluación, Autoconcepto, Planificación y Organización del propio trabajo</p>	<p>en el proceso de enseñanza aprendizaje?</p> <p>¿Identifica cuáles son sus debilidades, necesidades de formación y crea estrategias para satisfacerlas, y así poder mejorar su ejercicio profesional?</p> <p>¿Valora el cumplimiento de sus tareas para evaluar su</p>		
--	-----------------------------	--	--	--	--

			actuación docente? ¿Planifica y organiza su tiempo de trabajo tomando en cuenta las actividades educativas como horas pedagógicas, labor educativa fuera de clase (de gestión individual y gestión participativa)?		
--	--	--	---	--	--

	<p>Competencias Genéricas instrumentales</p>	<p>Tecnologías de la información Comunicación</p>	<p>¿Utiliza nuevas tecnologías de información (Google apps, dropbox, socrative, kahoot, canva, genially, etc.) que le permitan ahorrar tiempo, esfuerzo, clases entretenidas y divertidas para los estudiantes?</p> <p>¿Considera que cuenta con habilidades comunicativas dentro del aula</p>	<p>¿En clases los docentes utilizan nuevas tecnologías de la información (classroom, google form, Kahoot, canva, genially, etc.) para realizar clases interesantes y atractivas?</p> <p>¿Considera que sus docentes explican de forma adecuada las actividades dentro del aula?</p>	
--	--	---	--	---	--

			que propicien un ambiente de aprendizaje adecuado, con el fin de lograr los objetivos educativos?			
	Competencias Genéricas Interpersonales	Trabajo en equipo Liderazgo Resolución de conflictos	en de de	¿Realiza trabajo colaborativo con sus compañeros de otras áreas para el cumplimiento de objetivos institucionales? ¿Fomenta la participación de	¿Considera que sus docentes realizan un trabajo colaborativo adecuado con otros docentes de la institución?	

			<p>los diferentes actores de la comunidad educativa en el proceso de aprendizaje de los estudiantes?</p> <p>¿Utiliza técnicas de resolución de conflictos como la negociación y la mediación con los diferentes actores de la comunidad educativa?</p>	<p>¿Considera usted que las ideas, intereses, y valores de los docentes están a menudo en contraposición con estudiantes, docentes y autoridades?</p>	
--	--	--	--	---	--

	<p>Competencias Genéricas cognitivas</p>	<p>Creatividad Resolución de problemas</p>	<p>¿Modifica o crea nuevos procesos que le ayuden en las actividades asignadas dentro de la institución educativa?</p>	<p>¿Considera que los docentes implementan nuevos procesos para mejorar las actividades que realiza dentro de la institución educativa?</p>	
	<p>Competencias Específicas</p>	<p>De conocimiento concretos</p>	<p>¿Cómo docente de BGU considera que tiene un adecuado dominio sobre el área del saber que enseña en el aula de clase?</p>	<p>¿Considera usted que sus profesores tienen un adecuado dominio de los conocimientos teóricos prácticos que imparte en el aula de clase?</p>	

		<p>Estrategias y metodologías innovadoras</p> <p>Inclusión</p>	<p>¿Emplea estrategias activas (ABP, Aula Invertida, gamificación) para lograr el aprendizaje de los estudiantes?</p> <p>¿Considera usted que su práctica docente hacia la educación inclusiva, está abierta a cambios y a nuevos aprendizajes?</p>	<p>En sus clases los docentes emplean estrategias activas (ABP, Aula Invertida, gamificación) para lograr el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>¿Considera que sus profesores apoyan su práctica docente hacia la educación inclusiva y están abiertos a cambios y a nuevos aprendizajes?</p>	
--	--	--	---	--	--

Elaborado por: Marco Tacuri
Fuente: Operacionalización de variables

Cuadro N° 6 Variable Dependiente: Desempeño profesional del profesorado

CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS BÁSICOS		TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
			DOCENTE	ESTUDIANTE	
El desempeño docente es el resultado obtenido por los docentes en cumplimiento de las acciones relacionadas con su labor profesional dentro y fuera del aula, se desarrollan bajo diferentes parámetros como la gestión administrativa y pedagógica, convivencia y seguridad escolar, además el ambiente de aula, de esta forma alcanzar los estándares de calidad educativa.	Gestión Administrativa	Desarrollo profesional Capacitación Información comunicación	¿Está en formación continua para mejorar su desempeño profesional? ¿Mantiene comunicación con los padres de familia con el objetivo de que puedan mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes?	¿Considera que sus profesores se están preparando de forma continua? ¿Considera que sus profesores mantienen una comunicación adecuada con los padres de familia o representantes?	Técnica: Encuesta Entrevista Instrumento: Cuestionario Guía de entrevista

		Infraestructura	¿Utiliza los espacios físicos y recursos didácticos de forma adecuada en el proceso enseñanza aprendizaje?	¿Considera que sus profesores utilizan los espacios físicos y recursos didácticos de forma adecuada en el proceso enseñanza aprendizaje?	
	Gestión Pedagógica	Enseñanza aprendizaje	¿Elabora su planificación curricular conforme a lo contemplado en el currículo y principalmente adaptado al contexto y	¿Considera que sus profesores preparan sus clases de una manera adecuada y creativa?	

			<p>realidad institucional?</p> <p>¿Aplica estrategias de enseñanza (resúmenes, mapas conceptuales, ilustraciones, organizadores) que generen participación del estudiantado en base a los objetivos plateados en la planificación curricular?</p>	<p>¿Las clases de los docentes promueven participación y cumplen con los objetivos educativos?</p>	
--	--	--	---	--	--

		<p>¿Aplica un proceso evaluativo continuo, formativo y coherente a la diversidad de estudiantes y al logro de aprendizajes del estudiantado de acuerdo a los objetivos educativos?</p> <p>Consejería estudiantil Refuerzo académico</p>	<p>¿Desarrolla actividades y acoge en el aula las recomendaciones</p>	<p>¿Los docentes evalúan de forma continua, formativa y coherente a la diversidad de estudiantes y al logro de aprendizajes de los estudiantes?</p>	
--	--	---	---	---	--

			emitidas por el departamento de consejería estudiantil?		
			¿Realiza actividades de refuerzo académico de acuerdo nivel logrado por parte del estudiantado?	¿Considera que sus profesores realizan actividades de refuerzo académico de acuerdo nivel logrado por parte del estudiante?	
	Convivencia, participación escolar y cooperación	Convivencia y participación escolar	¿Cómo docente de BGU promueve el cumplimiento	¿Los docentes promueven de manera adecuada la participación	

			del código de convivencia para mejorar la participación escolar y cooperativa de miembros de la comunidad educativa (estudiantes, representantes y autoridades)?	
	Seguridad escolar	Gestión de riesgos y protección	¿Usted como docente cumple los procedimientos indicados dentro de la gestión de riesgos?	Considera que los profesores cumplen de forma adecuada los procedimientos indicados dentro de la gestión de riesgos

			<p>¿Comunica de forma oportuna al departamento DECE institucional sobre situaciones de vulnerabilidad estudiantil según protocolos establecidos?</p>	<p>¿Considera que los profesores comunican de forma oportuna al departamento DECE, sobre situaciones de vulnerabilidad estudiantil reportadas?</p>	
	Aula de clase	Proceso Enseñanza Aprendizaje	<p>¿En el aula emplea estrategias que puedan promover el trabajo en equipo,</p>	<p>¿Considera que sus profesores emplean en el aula estrategias que promueven el trabajo en equipo, relaciones</p>	

			<p>relaciones interpersonales, toma de decisiones, liderazgo, creatividad, comunicación oral y escrita efectivas necesarias para alcanzar los aprendizajes?</p>	<p>interpersonales, toma de decisiones, liderazgo, creatividad, comunicación oral y escrita?</p>	
		<p>Ambiente de aula</p>	<p>¿Usted como docente de BGU motiva con el ejemplo el respeto, democracia y buen comportamiento</p>	<p>¿Considera que sus profesores motivan el respeto, la democracia y buen comportamiento de los estudiantes dentro del aula?</p>	

	Alternativa de solución	Guía de apoyo	del estudiantado dentro del aula? ¿Considera usted que es importante contar con una guía de apoyo para el desarrollo de competencias docentes que podrían mejorar su desempeño profesional del profesorado?	¿Considera que sus profesores podrían contar con una guía de apoyo que ayude a potenciar sus competencias docentes y así poder mejorar su desempeño profesional?	
--	-------------------------	---------------	--	--	--

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Operacionalización de variables

Técnicas e instrumentos

Encuesta: Según Arias (2012) define a la encuesta como “una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular” (p. 71). Para la presente investigación se utiliza la técnica de la encuesta, se aplica como instrumento un cuestionario de acuerdo a la escala de Likert con ítem de hasta cinco opciones de respuesta, dirigido a docentes y estudiantes de BGU.

Entrevista: según menciona Arias (2012) es la “técnica basada en un diálogo o conversación “cara a cara”, entre el entrevistador y el entrevistado acerca de un tema previamente determinado, de tal manera que el entrevistador pueda obtener la información requerida” (p. 73). Se planteó una entrevista a las autoridades de la institución educativa “Julio Tobar Donoso”, y como instrumento, una guía de entrevista, del mismo modo, se aplicó la entrevista y la guía de entrevista a dos expertos, la validación de los instrumentos cuestionarios a docentes y estudiantes y de las entrevistas a las autoridades y expertos se realizó con el criterio de expertos.

Para la recolección de información de las variables a través de la encuesta a docentes y estudiantes se lo realizó con la herramienta Google Forms por su facilidad de uso y tabulación de datos, mientras que la entrevista se realizó de forma virtual vía zoom.

Validez y confiabilidad de la Encuesta

Para la validez y confiabilidad del instrumento cuestionario que se aplicó a docentes, estudiantes mediante la herramienta Google forms, de igual forma, el instrumento guía de entrevista que se aplicó a autoridades y expertos de forma virtual mediante zoom. Se realizó la validación de instrumento por parte de expertos, para lo cual se consideró a: Dr. Rafael Rodríguez Jara y MSc. Jaime Ullauri Ullauri (Ver anexo 1, 2, 3 y 4), quienes expusieron sus puntos de vista y recomendaciones sobre los instrumentos para las correcciones pertinentes previo a su aplicación.

Fiabilidad de la encuesta

Una vez obtenido los datos de las encuestas a docentes y estudiantes se realiza la verificación de la fiabilidad, para esto se utiliza el programa SPSS-25 que permite generar el coeficiente de alfa de Cronbach que calcula la fiabilidad de los datos obtenidos.

Cuadro N° 7 Rango de alfa de Cronbach

Intervalo coeficiente	Valoración de fiabilidad
0 a 0,5	Inaceptable
0,5 a 0,6	Pobre
0,6 a 0,7	Débil
0,7 a 0,8	Aceptable
0,8 a 0,9	Bueno
0,9 a 1	Excelente

Elaborado por: Marco Tacuri
Fuente: Revista Ensayos Pedagógicos

Para los resultados obtenidos de la encuesta a docentes se obtuvo un valor de Alfa de Cronbach de 0,907, que al ser mayor de 0,8 conforme la escala aceptable, indica que los resultados obtenidos en la encuesta son válidos.

Cuadro N° 8 Estadísticas de fiabilidad – Encuesta docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	28

Elaborado por: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docente

Para los resultados obtenidos de la encuesta a estudiantes se obtuvo un valor de Alfa de Cronbach de 0,935, que al ser mayor de 0,8 conforme la escala excelente e indica que los resultados obtenidos en la encuesta son válidos.

Cuadro N° 9 Estadísticas de fiabilidad – Encuesta estudiantes

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,935	22

Elaborado por: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a estudiantes

Análisis de los resultados

Para el análisis de resultados de la presente investigación se describe los ítems específicos y los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a las competencias docentes y en el desempeño profesional, de igual forma para el estudio correlacional entre variables se utiliza la correlación de Pearson con los datos obtenidos de las encuestas a estudiantes y profesores.

Análisis de los resultados de la encuesta a docentes

Pregunta 1. ¿Entiende y comprende la realidad educativa de la institución?

Cuadro N° 10 Entiende y comprende la realidad educativa

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	33,33
Casi Siempre	7	58,33
Rara vez	1	8,33
Total	12	100,0

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a Docentes

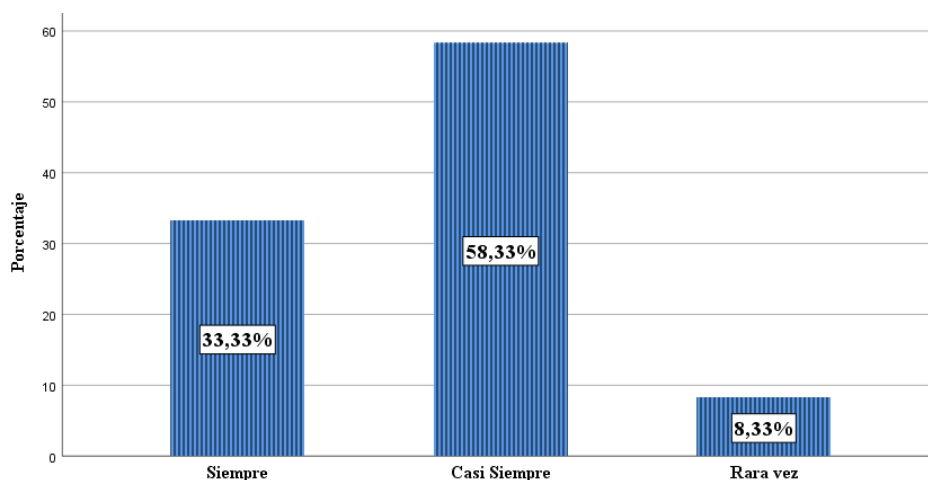


Gráfico N° 6 Entiende y comprende la realidad educativa

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a Docentes

El 58,33% de los encuestados consideran que casi siempre entienden y comprenden la realidad educativa de la institución, el 33,33 % señala siempre y el 8,33 indica rara vez. Estos resultados muestran que generalmente los docentes conocen la realidad educativa de la institución, a través de sus competencias personales necesarias para finalizar procesos específicos. (Obaya et al., 2011)

Pregunta 2. ¿Considera usted como docente de BGU que aplica sus conocimientos, habilidades y actitudes de forma adecuada en el proceso de enseñanza aprendizaje?

Cuadro N° 11 Aplica conocimientos, habilidades y actitudes

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	83,33
Casi Siempre	1	8,33
A veces	1	8,33
Total	12	100,0

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

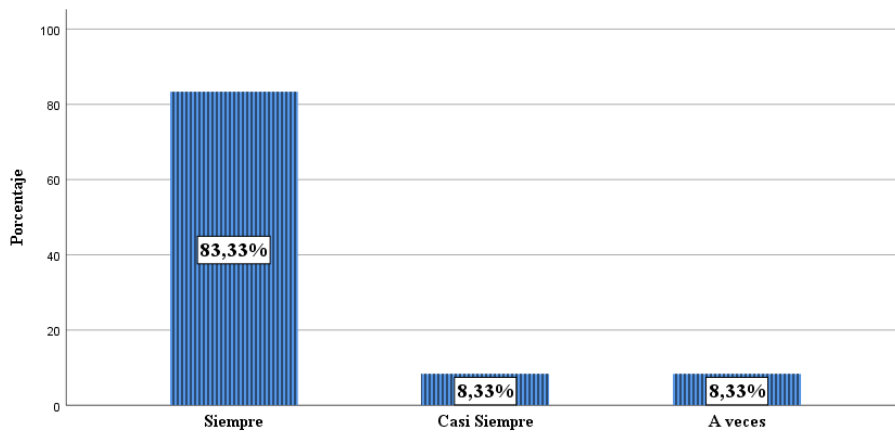


Grafico N° 7 Aplica conocimientos, habilidades y actitudes

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

El 83,33% de los docentes señalan que siempre aplican sus conocimientos, habilidades y actitudes de forma adecuada en el proceso de enseñanza aprendizaje, el 8,33% indica casi siempre y el 8,33% restante a veces. Estos resultados indican que todavía hay docentes que no han desarrollado las competencias necesarias en bien del proceso enseñanza aprendizaje. La competencia docentes son visibles en diferentes situación del entorno educativo, como menciona Campero (2008) es ahí donde se pone a prueba la capacidad profesional para plantear soluciones.

Pregunta 3. ¿Identifica cuáles son sus debilidades, necesidades de formación y crea estrategias para satisfacerlas, y así poder mejorar su ejercicio profesional?

Cuadro N° 12 Debilidades, necesidades de formación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	41,67
Casi Siempre	5	41,67
A veces	2	16,67
Total	12	100,0

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

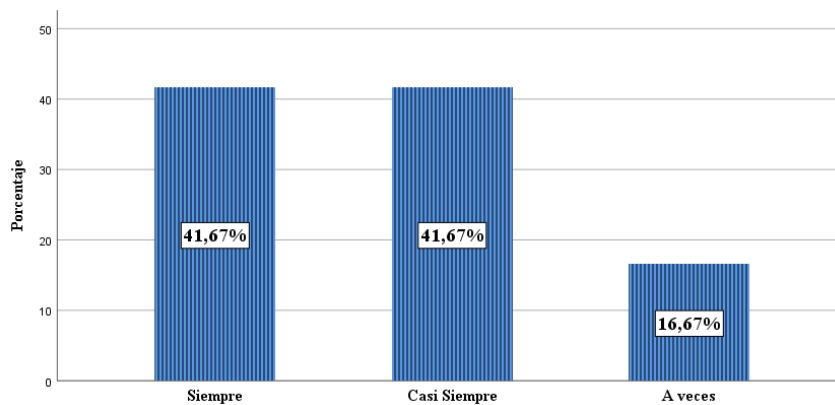


Grafico N° 8 Debilidades, necesidades de formación

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

El 41,67% de los docentes señalan que siempre identifican cuáles son sus debilidades, necesidades de formación y crea estrategias para satisfacerlas, y así poder mejorar su ejercicio profesional, el 41,67% indica casi siempre y el 16,67% restante a veces. Estos resultados muestran que el docente en su mayoría conoce sus fortalezas, y es necesario analizar el propio éxito, saber que no fueron obra de la suerte sino de una mejora continua (Cano, 2005).

Pregunta 4. ¿Valora el cumplimiento de sus tareas para evaluar su actuación docente?

Cuadro N° 13 Cumplimiento de Tareas

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	66,67
Casi Siempre	3	25,0
A veces	1	8,33
Total	12	100,0

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

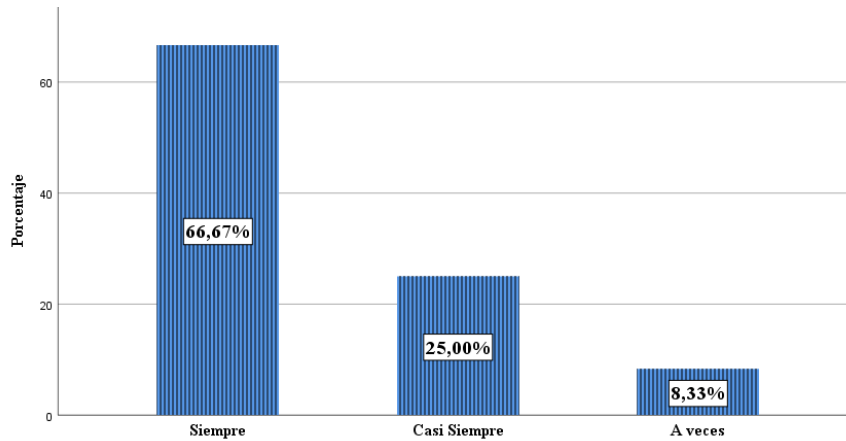


Grafico N° 9 Cumplimiento de Tareas

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

El 66,67% de los encuestados indican que siempre valora el cumplimiento de sus tareas para evaluar su actuación docente, el 25% señala casi siempre y el 8,33% restante a veces. Estos resultados muestran que el docente en su mayoría evalúa su accionar docente, estas son base fundamental para un desarrollo profesional en pro de una mejora (Cano, 2005).

Pregunta 5. ¿Planifica y organiza su tiempo de trabajo tomando en cuenta las actividades educativas como horas pedagógicas, labor educativa fuera de clase (de gestión individual y gestión participativa)?

Cuadro N° 14 Planifica y organiza su tiempo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	83,33
Casi Siempre	2	16,67
Total	12	100,0

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

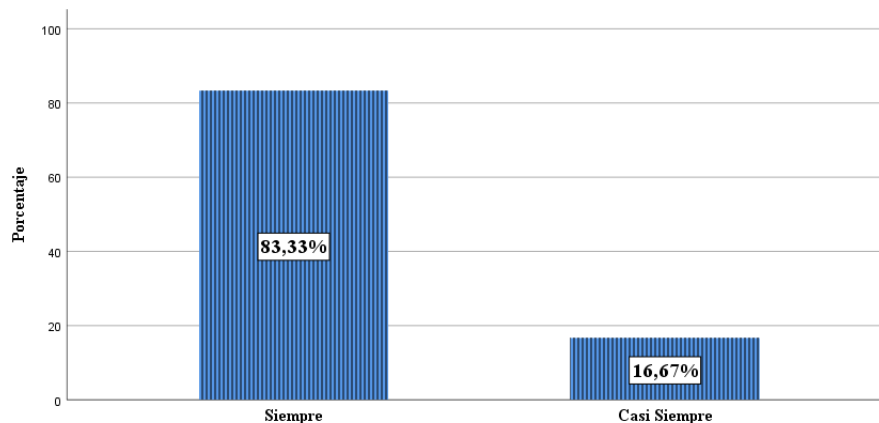


Grafico N° 10 Planifica y organiza su tiempo

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

El 83,33% de los docentes encuestados indican que siempre planifica y organiza su tiempo de trabajo tomando en cuenta las actividades educativas como horas pedagógicas, labor educativa fuera de clase (de gestión individual y gestión participativa), y el 16,67% señala casi siempre. Estos resultados muestran que la planificación y organización del propio trabajo es una característica que los docentes deben mejorar, como parte de su práctica diaria (Villarroel y Bruna, 2017).

Pregunta 6. ¿Utiliza nuevas tecnologías de información (Google apps, dropbox, socrative, kahoot, canva, genially, etc.) que le permitan ahorrar tiempo, esfuerzo, clases entretenidas y divertidas para los estudiantes?

Cuadro N° 15 Uso de nuevas tecnologías de información

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	50,0
Casi Siempre	2	16,67
A veces	3	25,0
Rara vez	1	8,3
Total	12	100,0

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a Docentes

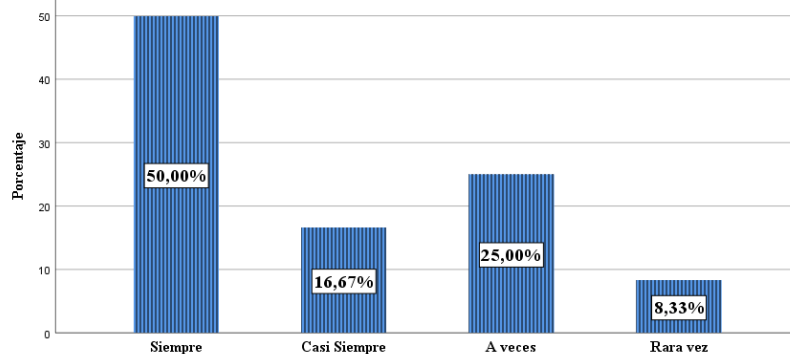


Grafico N° 11 Uso de nuevas tecnologías de información

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a Docentes

El 50% de los encuestados indican que siempre utilizan nuevas tecnologías de información (Google apps, dropbox, socrative, kahoot, canva, genially, etc.) que le permitan ahorrar tiempo, esfuerzo, clases entretenidas y divertidas para los estudiantes, el 25% señala a veces, el 16,67% mencionan casi siempre y el 8,33% restante rara vez. Estos resultados muestran que el uso de tecnología por parte del docente no forma parte de su práctica diaria de manera permanente y continua. El docente tiene la necesidad de adquirir nuevas competencias para el ejercicio de su actividad profesional (Márquez, 2020).

Pregunta 7. ¿Considera que cuenta con habilidades comunicativas dentro del aula que propicien un ambiente de aprendizaje adecuado, con el fin de lograr los objetivos educativos?

Cuadro N° 16 Habilidades comunicativa dentro del aula

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	41,67
Casi Siempre	6	50,0
A veces	1	8,33
Total	12	100,0

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a Docentes

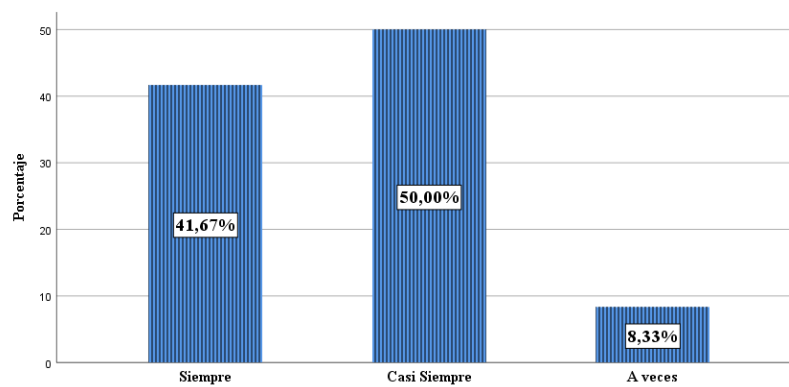


Grafico N° 12 Habilidades comunicativa dentro del aula

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a Docentes

El 50% de los encuestados consideran que casi siempre cuenta con habilidades comunicativas dentro del aula que propicien un ambiente de aprendizaje adecuado, con el fin de lograr los objetivos educativos, el 41,67% señala siempre y el 8,33% restante a veces. Los resultados muestran que la comunicación del docente es fundamental para su actividad diaria con los estudiantes, es la capacidad de comunicar exacto, de tal manera que se comprenda lo que se expresa (Pompa y Pérez, 2015).

Pregunta 8. ¿Realiza trabajo colaborativo con sus compañeros de otras áreas para el cumplimiento de objetivos institucionales?

Cuadro N° 17 Trabajo Colaborativo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	25,0
Casi Siempre	2	16,67
A veces	6	50,0
Rara vez	1	8,33
Total	12	100,0

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a Docentes

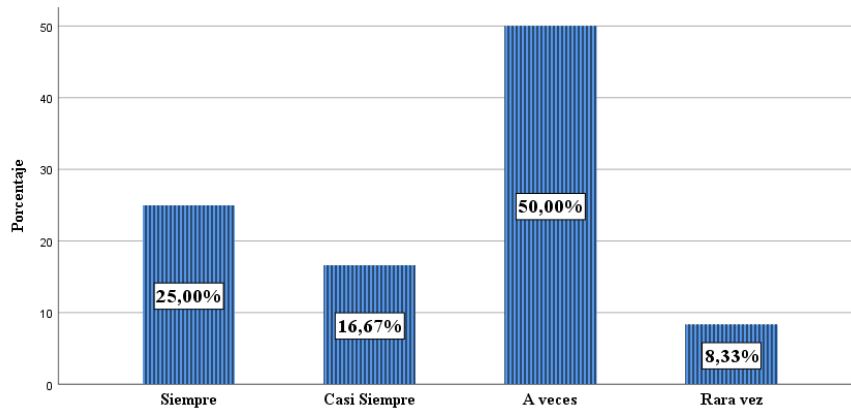


Grafico N° 13 Trabajo Colaborativo

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a Docentes

El 50% de los encuestados indican que a veces realiza trabajo colaborativo con sus compañeros de otras áreas para el cumplimiento de objetivos institucionales, el 25% señalan que siempre, el 16,67% menciona casi siempre y el 8,33% restante rara vez. Estos resultados muestran que el trabajo colaborativo entre docentes no es constante, aun conociendo que es una de las condiciones puntuales para una mejora institucional (Guerra et al., 2020).

Pregunta 9. ¿Fomenta la participación de los diferentes actores de la comunidad educativa en el proceso de aprendizaje de los estudiantes?

Cuadro N° 18 Participación de actores de la comunidad educativa

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	25,0
Casi Siempre	6	50,0
A veces	3	25,0
Total	12	100,0

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

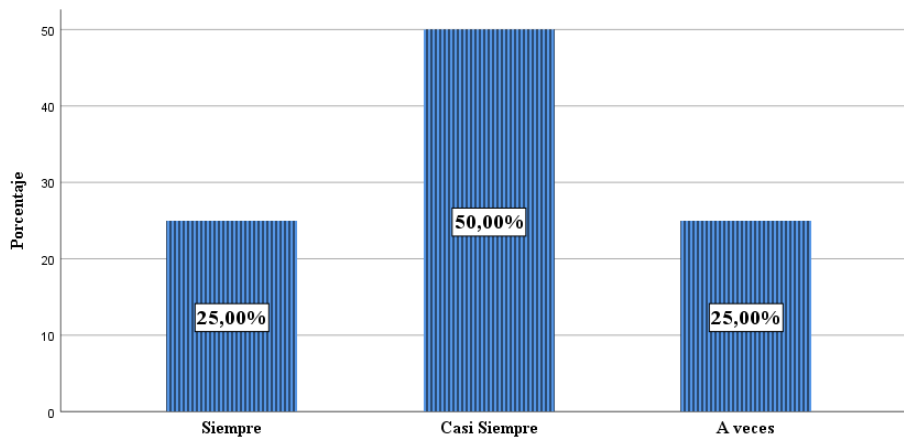


Grafico N° 14 Participación de actores de la comunidad educativa

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

El 50% de los docentes indican que casi siempre fomenta la participación de los diferentes actores de la comunidad educativa en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, el 25% señala siempre y el 25% restante a veces. Los resultados muestran que todavía existe un grupo de docentes que debe fomentar la participación de los padres de familia. Para Contreras (2016) el desarrollo escolar es un tema que involucra a la totalidad de comunidad educativa.

Pregunta 10. ¿Utiliza técnicas de resolución de conflictos como la negociación y la mediación con los diferentes actores de la comunidad educativa?

Cuadro N° 19 Resolución de conflictos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	25,0
Casi Siempre	5	41,67
A veces	4	33,33
Total	12	100,0

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

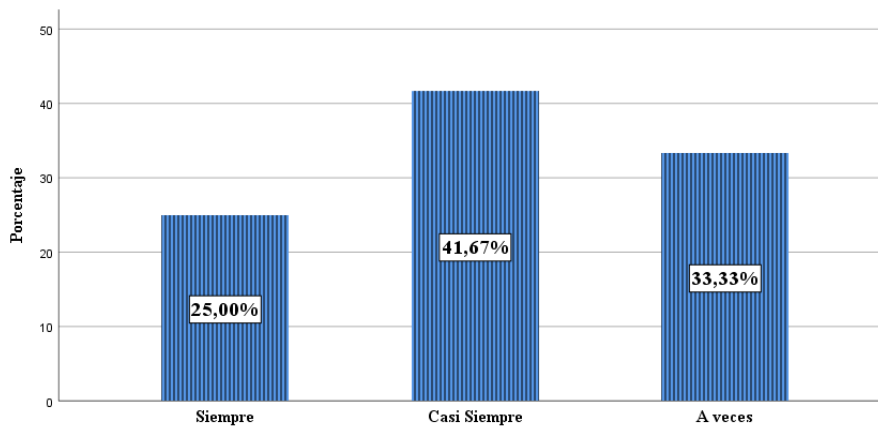


Grafico N° 15 Resolución de conflictos

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

El 41,67% de los encuestados mencionan que casi siempre utilizan técnicas de resolución de conflictos como la negociación y la mediación con los diferentes actores de la comunidad educativa, el 33,33% indica a veces y el 25% restante siempre. Los resultados evidencian que los docentes deben en su mayoría aplicar técnicas de mediación para la resolución de conflictos, según Perrenoud (2004) el profesor debe estar listo enfrentar situaciones difíciles en el ámbito escolar.

Pregunta 11. ¿Modifica o crea nuevos procesos que le ayuden en las actividades asignadas dentro de la institución educativa?

Cuadro N° 20 Nuevos procesos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	25,0
Casi Siempre	5	41,67
A veces	4	33,33
Total	12	100,0

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

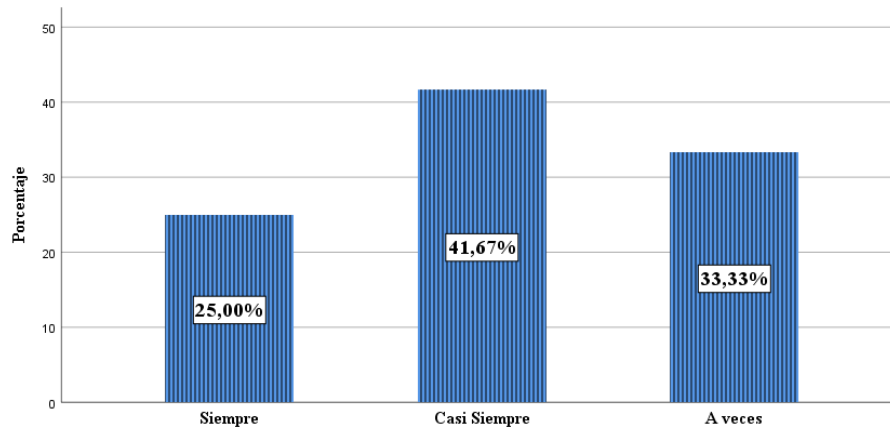


Grafico N° 16 Nuevos procesos

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

El 41,67% de los docentes mencionan que casi siempre modifica o crea nuevos procesos que le ayuden en las actividades asignadas dentro de la institución educativa, el 33,33% señala a veces y el 25% restante siempre. Los resultados muestran que los docentes deberían en su mayoría buscar nuevas soluciones a las diferentes actividades encomendadas, la creatividad e innovación está ligada a los cambios teóricos prácticos de los profesores (Hernández et al., 2015).

Pregunta 12. ¿Cómo docente de BGU considera que tiene un adecuado dominio sobre el área del saber que enseña en el aula de clase?

Cuadro N° 21 Dominio del área del saber

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	75,0
Casi Siempre	3	25,0
Total	12	100,0

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

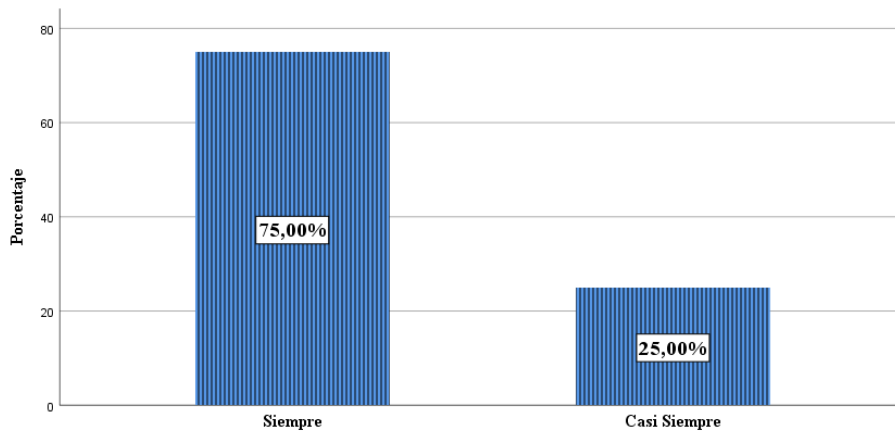


Grafico N° 17 Dominio del área del saber

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

El 75% de encuestados consideran que siempre tiene un adecuado dominio sobre el área del saber que enseña en el aula de clase, mientras que el 25% restante casi siempre. Los resultados muestran que hay docentes que no dominan el área del saber que enseñan y son conscientes de esta debilidad, para Martín et al. (2010), la importancia radica en tener algunas cualidades personales y un dominio académico de las áreas del saber que enseña, lo que efectiviza el proceso enseñanza aprendizaje correctamente a los alumnos.

Pregunta 13. ¿Emplea estrategias activas (ABP, Aula Invertida, gamificación) para lograr el aprendizaje de los estudiantes?

Cuadro N° 22 Estrategias activas

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	33,33
Casi Siempre	6	50,0
A veces	2	16,67
Total	12	100,0

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

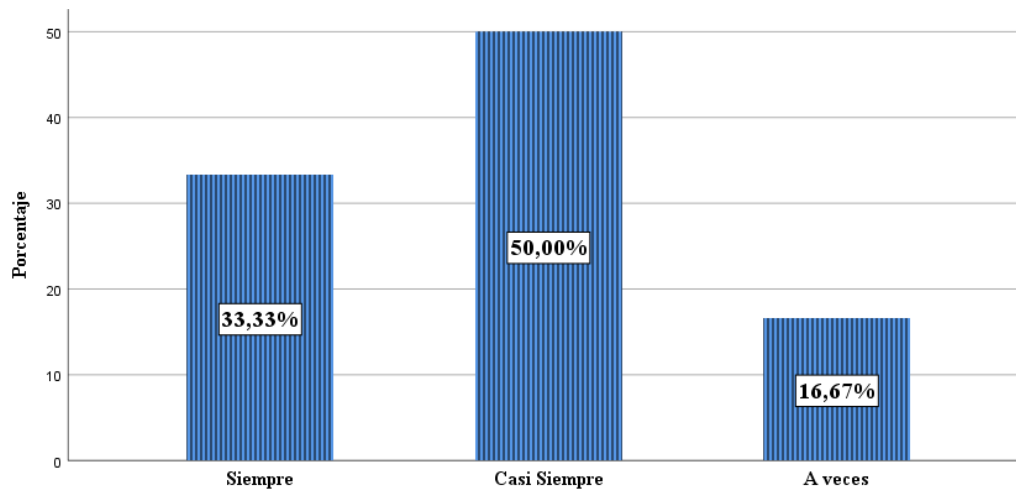


Grafico N° 18 Estrategias activas

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

El 50% de los docentes señalan que emplea estrategias activas (ABP, Aula Invertida, gamificación) para lograr el aprendizaje de los estudiantes, el 33,33% menciona siempre y el 16,67% restante a veces. Los resultados muestran que los docentes no aplican de forma continua estrategias activas, conociendo que las estrategias se componen de un proceso continuo y generador en la consecución de un nuevo conocimiento (Hernández et al., 2015).

Pregunta 14. ¿Considera usted que su práctica docente hacia la educación inclusiva, está abierta a cambios y a nuevos aprendizajes?

Cuadro N° 23 Práctica docente hacia la educación inclusiva

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	66,67
Casi Siempre	1	8,33
A veces	3	25,0
Total	12	100,0

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

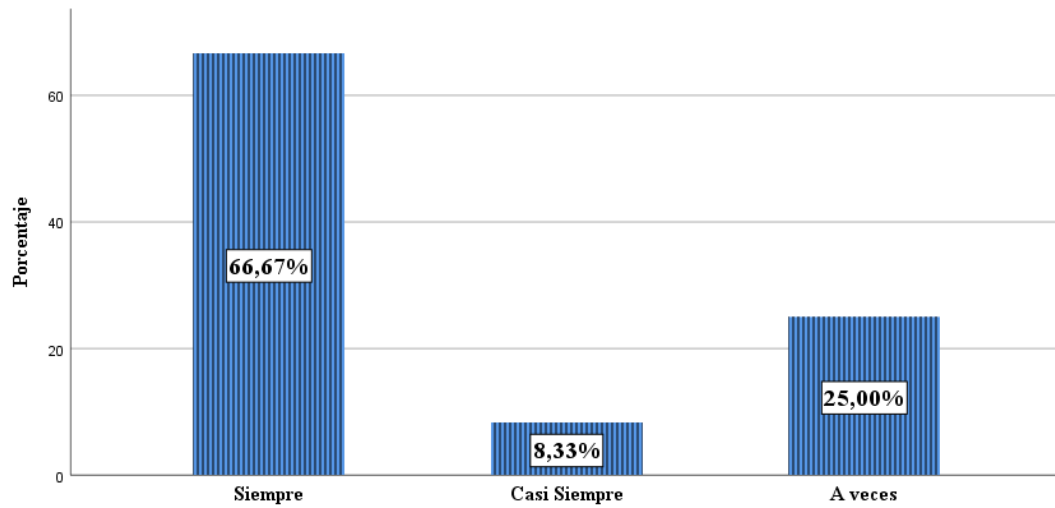


Grafico N° 19 Práctica docente hacia la educación inclusiva

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

El 66,67% de los docentes consideran que siempre su práctica docente hacia la educación inclusiva, está abierta a cambios y a nuevos aprendizajes, el 25% a veces y el 8,33% restante casi siempre. Aunque los resultados muestran que los docentes siempre están prestos a adaptarse a nuevas situaciones y nuevos aprendizajes con respecto a la inclusión. Se debe atender por parte de todos los docentes estos aspectos. Pues según Fernández (2012) el profesor debe primero conocer a sus estudiantes, previo al proceso de enseñanza.

Pregunta 15. ¿Está en formación continua para mejorar su desempeño profesional?

Cuadro N° 24 Formación continua

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	50,0
Casi Siempre	2	16,67
A veces	4	33,33
Total	12	100,0

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

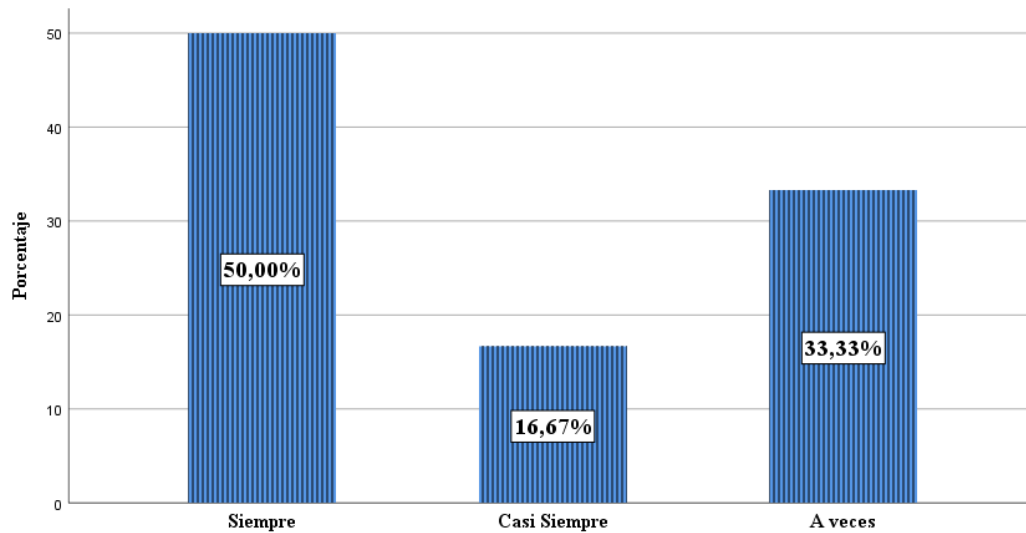


Grafico N° 20 Formación continua

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

El 50% de los docentes señalan que siempre está en formación continua para mejorar su desempeño profesional, el 33,33% a veces y el 16,67 restante casi siempre. Todos los docentes deberían estar en constante formación, y la misma, debe apuntar a actualizar conocimientos pedagógicos y didácticos del docente (Almoguea Fernández et al., 2019).

Pregunta 16. ¿Mantiene comunicación con los padres de familia con el objetivo de que puedan mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes?

Cuadro N° 25 Comunicación con padres de familia

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	58,33
Casi Siempre	3	25,00
A veces	2	16,67
Total	12	100,0

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

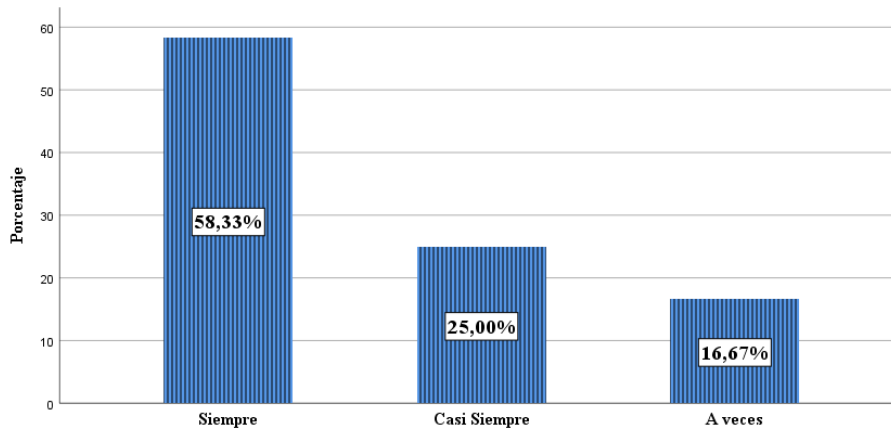


Grafico N° 21 Comunicación con padres de familia

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

El 58,33% señala que siempre mantienen comunicación con los padres de familia con el objetivo de que puedan mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes, el 25% casi siempre y el 16,67% restante a veces. Los resultados evidencian que, aunque no de manera frecuente y en su totalidad los docentes se encuentran en comunicación con los padres de familia. Mantener una comunicación adecuada y trabajar en conjunto con los representantes hace que los principales beneficiados sean los estudiantes (Guerrero, 2019).

Pregunta 17. ¿Utiliza los espacios físicos y recursos didácticos de forma adecuada en el proceso enseñanza aprendizaje?

Cuadro N° 26 Uso de espacios físico y recursos didácticos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	50,0
Casi Siempre	3	25,0
A veces	3	25,0
Total	12	100,0

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

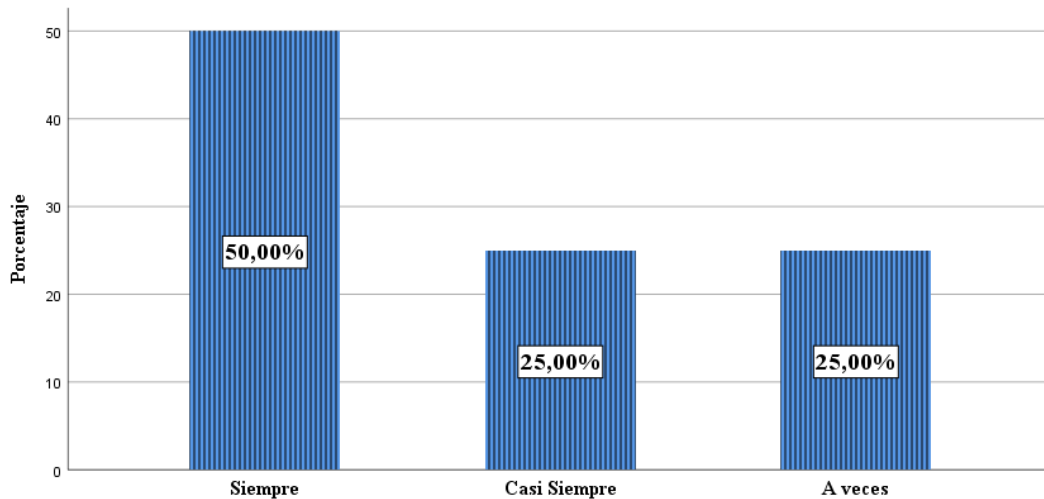


Grafico N° 22 Uso de espacios físico y recursos didácticos

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

El 50% de los docentes indican que siempre utiliza los espacios físicos y recursos didácticos de forma adecuada en el proceso enseñanza aprendizaje, el 25% casi siempre y el 25% restante a veces. Estos resultados muestran que aunque no es frecuente, los docentes usan los espacios físicos y material didáctico de la institución, es verificado que tener una buena infraestructura ayuda al desarrollo académico de los estudiantes (CAF, 2016).

Pregunta 18. ¿Elabora su planificación curricular conforme a lo contemplado en el currículo y principalmente adaptado al contexto y realidad institucional?

Cuadro N° 27 Planificación curricular

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	83,33
Casi Siempre	1	8,33
A veces	1	8,33
Total	12	100,0

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

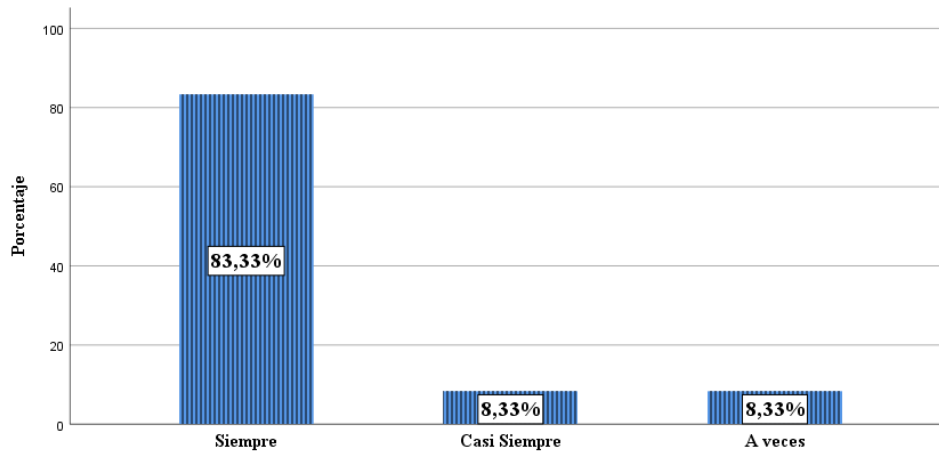


Grafico N° 23 Planificación curricular

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

El 83,33% mencionan que siempre elabora su planificación curricular conforme a lo contemplado en el currículo y principalmente adaptado al contexto y realidad institucional, el 8,33% casi siempre y el 8,33% restante a veces. Los resultados muestran que en su mayoría los docentes desarrollan las planificaciones curriculares en base al contexto educativo. De acuerdo con Hurtado Talavera (2020), la planificación curricular debe estar presente en el docente al momento de planificar la clase.

Pregunta 19. ¿Aplica estrategias de enseñanza (resúmenes, mapas conceptuales, ilustraciones, organizadores) que generen participación del estudiantado en base a los objetivos plateados en la planificación curricular?

Cuadro N° 28 Estrategias de enseñanza

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	66,67
Casi Siempre	2	16,67
A veces	2	16,67
Total	12	100,0

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

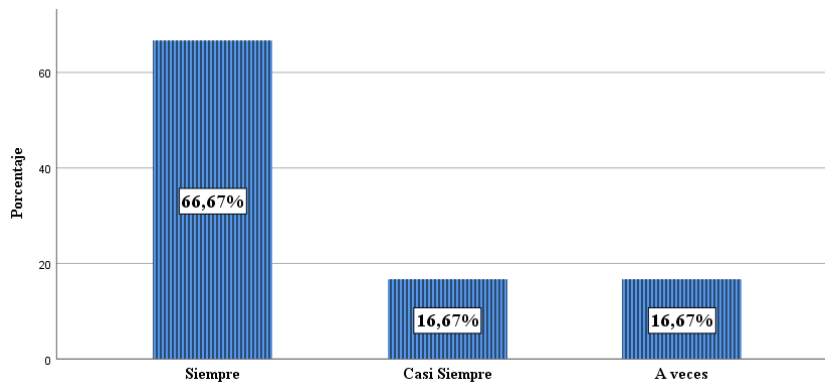


Grafico N° 24 Estrategias de enseñanza

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

El 66,67% de los docentes señalan que siempre aplica estrategias de enseñanza (resúmenes, mapas conceptuales, ilustraciones, organizadores) que generen participación del estudiantado en base a los objetivos plateados en la planificación curricular, el 16,67% casi siempre y el 16,67% restante a veces. Los docentes aunque no todos usan generalmente estrategias de enseñanza, que permite la construcción del conocimiento, con el fin de lograr aprendizajes significativos en los estudiantes (Mendoza y Mamani, 2012).

Pregunta 20. ¿Aplica un proceso evaluativo continuo, formativo y coherente a la diversidad de estudiantes y al logro de aprendizajes del estudiantado de acuerdo a los objetivos educativos?

Cuadro N° 29 Proceso evaluativo continuo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	58,3
Casi Siempre	4	33,3
A veces	1	8,33
Total	12	100,0

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

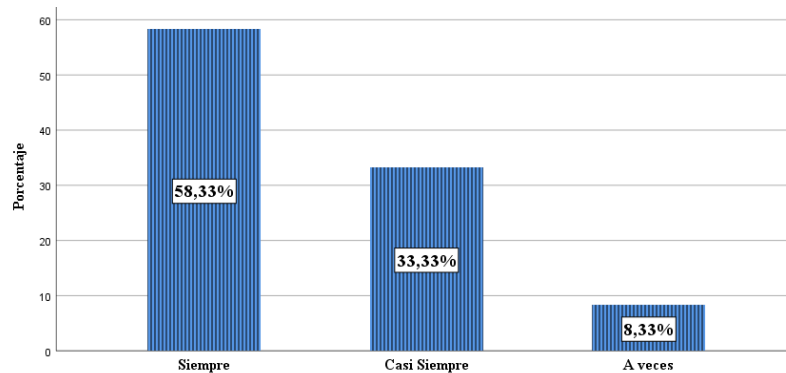


Grafico N° 25 Proceso evaluativo continuo

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

El 58,33% de los docentes indican que siempre aplica un proceso evaluativo continuo, formativo y coherente a la diversidad de estudiantes y al logro de aprendizajes del estudiantado de acuerdo a los objetivos educativos, el 33,33% casi siempre y el 8,33% restante a veces. Los resultados evidencian que todavía deben mejorar los docentes el proceso evaluativo, ya que una evaluación pertinente permite valorar los avances académicos de los estudiantes. Se debe reconocer la importancia de la evaluación formativa en los estudiantes y ser más reflexivos sobre los procesos evaluativos (Talanquer, 2015).

Pregunta 21. ¿Desarrolla actividades y acoge en el aula las recomendaciones emitidas por el departamento de consejería estudiantil?

Cuadro N° 30 Recomendaciones departamento de consejería estudiantil

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	66,67
Casi Siempre	2	16,67
A veces	2	16,67
Total	12	100,0

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

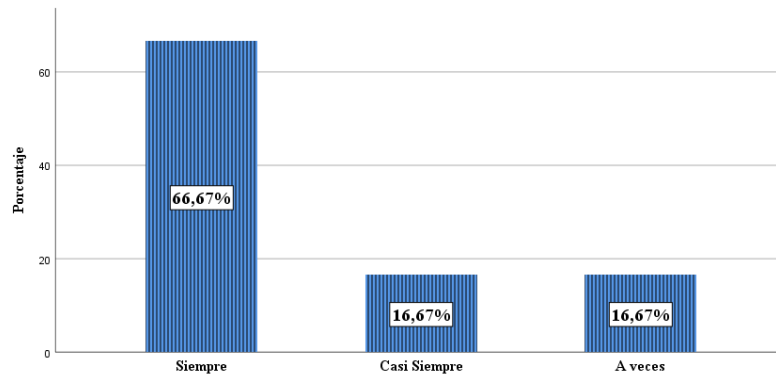


Grafico N° 26 Recomendaciones departamento de consejería estudiantil

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

El 66,67% de los docentes señalan que siempre desarrolla actividades y acoge en el aula las recomendaciones emitidas por el departamento de consejería estudiantil, el 16,67% casi siempre y el 16,67% restante a veces. Aunque no en su totalidad los resultados muestran que los docentes adaptan las planificaciones de clase en función de las recomendaciones del DECE, de acuerdo al MINEDUC (2016) es actividad del DECE asesorar a los profesores sobre estrategias y métodos de enseñanza aprendizaje diferenciados, que permitan fortalecer la educación inclusiva entre los miembros de la comunidad educativa.

Pregunta 22. ¿Realiza actividades de refuerzo académico de acuerdo al nivel logrado por parte del estudiantado?

Cuadro N° 31 Actividad de refuerzo académico

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	58,33
Casi Siempre	5	41,67
Total	12	100,0

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

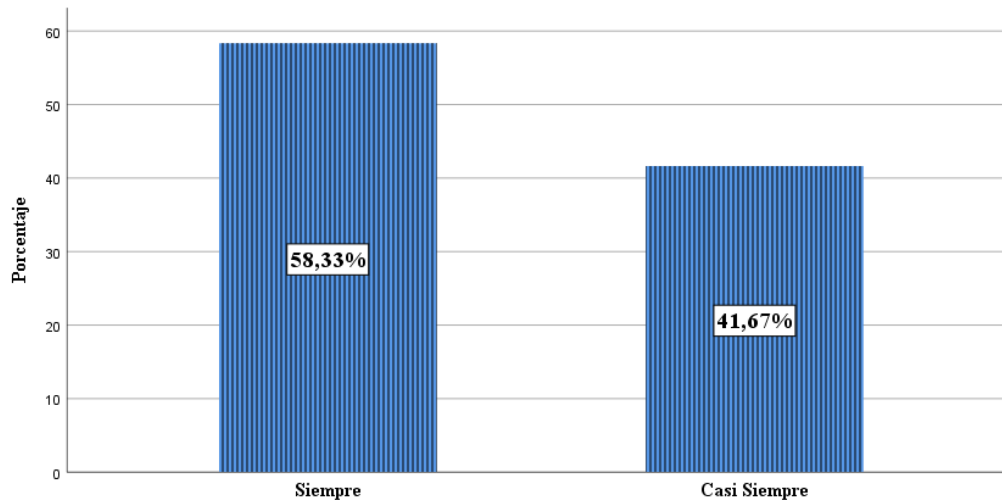


Grafico N° 27 Actividad de refuerzo académico

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

El 58,33% de los docentes señalan que siempre realiza actividades de refuerzo académico de acuerdo nivel logrado por parte del estudiantado, y el 41,67% restante casi siempre. Los resultados muestran que, aunque no de forma continua los docentes aplican un refuerzo académico como parte del proceso de enseñanza. El refuerzo académico es un grupo de actividades dirigidas a los estudiantes que no han alcanzado los aprendizajes (MINEDUC, 2016).

Pregunta 23. ¿Cómo docente de BGU promueve el cumplimiento del código de convivencia para mejorar la participación escolar y cooperación de miembros de la comunidad educativa?

Cuadro N° 32 Cumplimiento del código de convivencia

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	66,67
Casi Siempre	3	25,0
A veces	1	8,33
Total	12	100,0

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

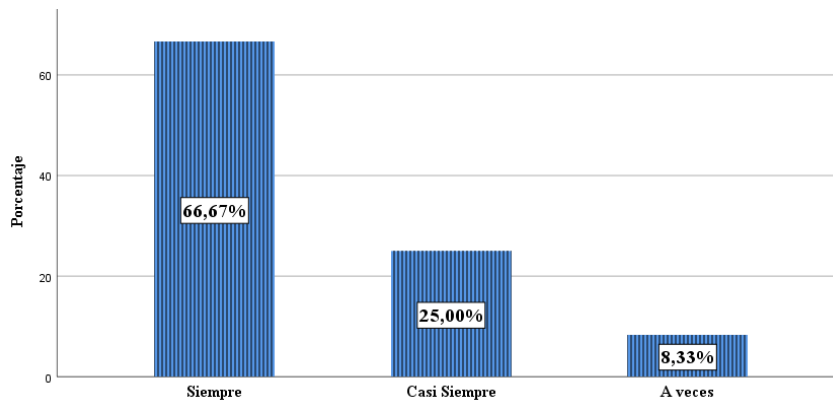


Grafico N° 28 Cumplimiento del código de convivencia

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

El 66,67% de los docentes mencionan que siempre promueve el cumplimiento del código de convivencia para mejorar la participación escolar y cooperación de miembros de la comunidad educativa, el 25% casi siempre y el 8,33% restante a veces. Los resultados muestran que los docentes promueven aunque no de forma continua el cumplimiento del código de convivencia, documento que se origina como herramienta para garantizar ambientes adecuados para el aprendizaje y entre los diferentes actores de la comunidad educativa (MINEDUC, 2013).

Pregunta 24. ¿Usted como docente cumple los procedimientos indicados dentro de la gestión de riesgos?

Cuadro N° 33 Procedimiento de la gestión de riesgos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	75,0
Casi Siempre	3	25,0
Total	12	100,0

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

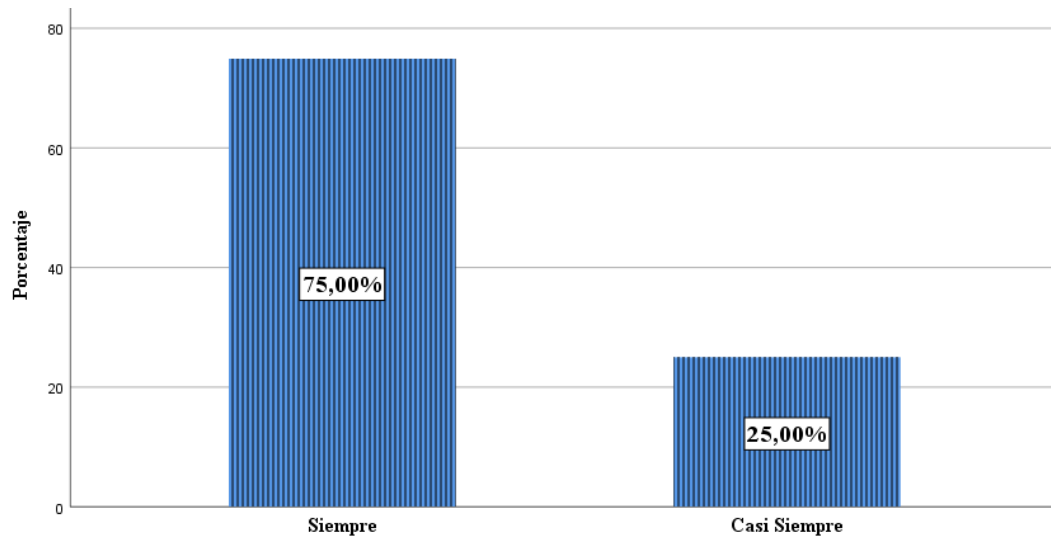


Grafico N° 29 Procedimiento de la gestión de riesgos

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

El 75% de los docentes indican que siempre cumple los procedimientos indicados dentro de la gestión de riesgos, y el 25% restante casi siempre. Conforme a los docentes usan los procedimientos de gestión de riesgos establecidos por la comisión. La gestión de riesgos permite restablecer las actividades educativas, es decir, se está preparado ante amenazas inesperadas para actuar de forma ordenada y rápida (MINEDUC, 2010).

Pregunta 25. ¿Comunica de forma oportuna al departamento DECE institucional sobre situaciones de vulnerabilidad estudiantil según protocolos establecidos?

Cuadro N° 34 Comunicación oportuna al departamento DECE

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	66,67
Casi Siempre	4	33,33
Total	12	100,0

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

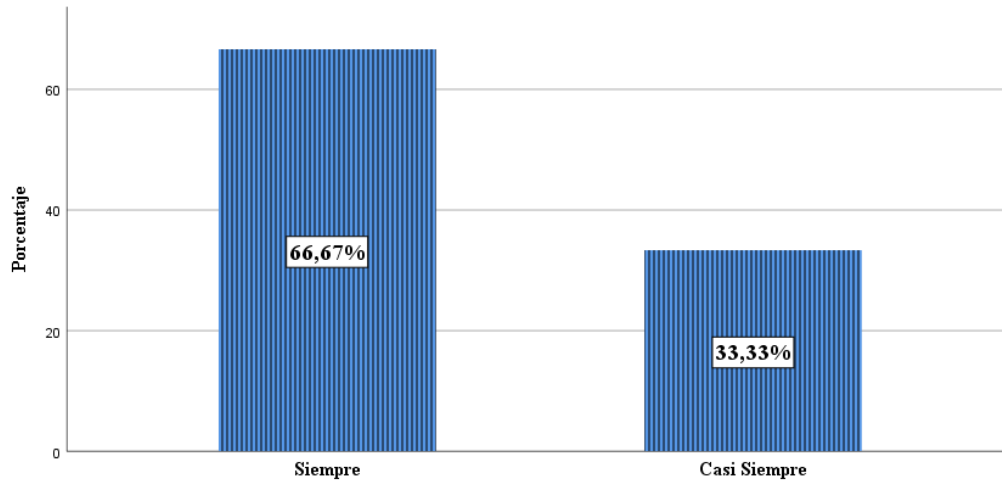


Grafico N° 30 Comunicación oportuna al departamento DECE

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

El 66,67% de los docentes señalan que siempre comunica de forma oportuna al departamento DECE institucional sobre situaciones de vulnerabilidad estudiantil según protocolos establecidos, y el 33,33% restante casi siempre. Los resultados muestran que los docentes comunican situaciones que vulneren los derechos de los miembros de la comunidad educativa, sobre todo de estudiantes. Una de la funciones del DECE es ofrecer apoyo al proceso de aprendizaje fomentado la participación de toda la comunidad educativa (MINEDUC, 2016).

Pregunta 26. ¿En el aula emplea estrategias que puedan promover el trabajo en equipo, relaciones interpersonales, toma de decisiones, liderazgo, creatividad, comunicación oral y escrita efectivas necesarias para alcanzar los aprendizajes?

Cuadro N° 35 Estrategias para trabajo en equipo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	41,67
Casi Siempre	4	33,33
A veces	3	25,0
Total	12	100,0

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

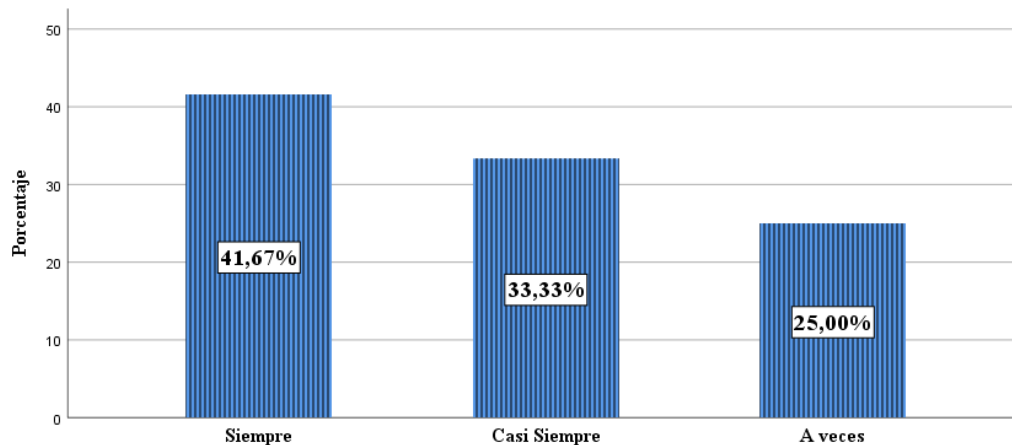


Gráfico N° 31 Estrategias para trabajo en equipo

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

El 41,67% mencionan que siempre emplea estrategias que puedan promover el trabajo en equipo, relaciones interpersonales, toma de decisiones, liderazgo, creatividad, comunicación oral y escrita efectivas necesarias para alcanzar los aprendizajes, el 33,33% casi siempre y el 25% restante a veces. Los resultados muestran que existe un grupo de docentes que no usan estrategias de manera regular para fomentar su trabajo en equipo, creatividad, liderazgo. La creatividad en la enseñanza se ve en la práctica diaria docente (Guitierrez y Gomez, 2018).

Pregunta 27. ¿Usted como docente de BGU motiva con el ejemplo el respeto, democracia y buen comportamiento del estudiantado dentro del aula?

Cuadro N° 36 Motivar respeto, democracia y buen comportamiento

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	91,67
Casi Siempre	1	8,33
Total	12	100,0

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

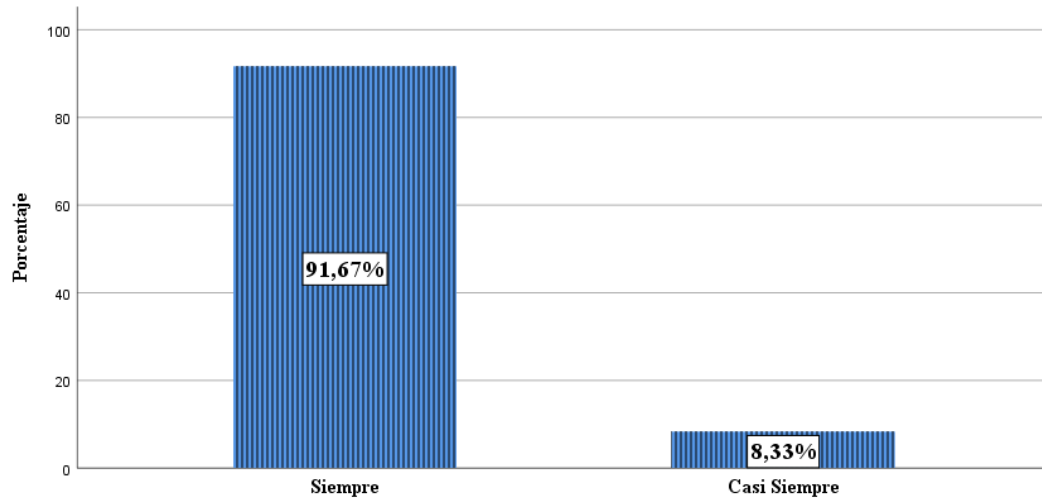


Grafico N° 32 Motivar respeto, democracia y buen comportamiento

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

El 91,67% de los docentes mencionan que siempre motiva con el ejemplo el respeto, democracia y buen comportamiento del estudiantado dentro del aula, y el 8,33% restante a veces. Los resultados muestran que los docentes promueven el respeto, buen comportamiento, tomándose a sí mismos como modelo, en su forma diaria de interactuar con los estudiantes. Como menciona Sierra y Arizmendi (1999) el ejemplo es apreciado por quienes han visto en la educación una responsabilidad más allá de un placer.

Pregunta 28. ¿Considera usted que es importante contar con una guía de apoyo para el desarrollo de competencias docentes que podrían mejorar su desempeño profesional del profesorado?

Cuadro N° 37 Guía de apoyo para el desarrollo de competencias

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	83,33
Casi Siempre	2	16,67
Total	12	100,0

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

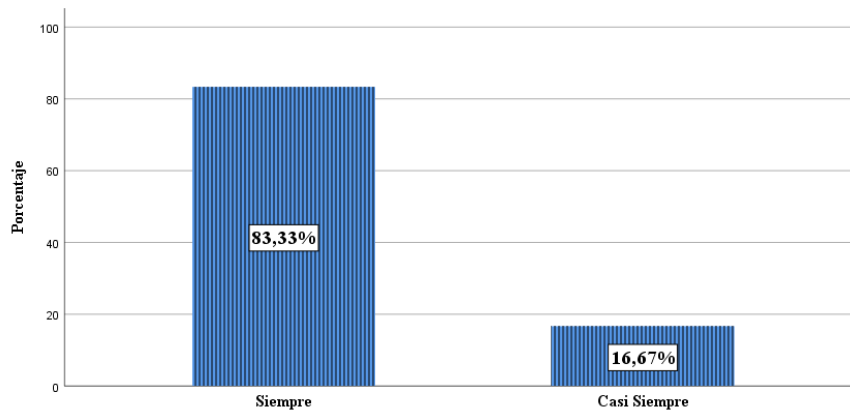


Grafico N° 33 Guía de apoyo para el desarrollo de competencias

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a Docentes

El 83,33% de los encuestados consideran que siempre es importante contar con una guía de apoyo para el desarrollo de competencias docentes que podrían mejorar su desempeño profesional del profesorado, y el 16,67% restante casi siempre. Los resultados muestran que los docentes siempre están prestos a capacitarse, es decir ven como oportunidades de formación continua el mejoramiento de sus competencias. Para García y De la Cruz (2014) la guías son un recurso fundamental para el proceso autónomo de aprendizajes.

Análisis de los resultados de la encuesta a estudiantes

Pregunta 1

¿Considera que sus docentes conocen la realidad educativa de la institución?

Cuadro N° 38 Conoce la realidad educativa

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	113	63,84
Casi siempre	41	23,16
A veces	20	11,30
Rara vez	2	1,13
Nunca	1	0,56
Total	177	100,0

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a estudiantes

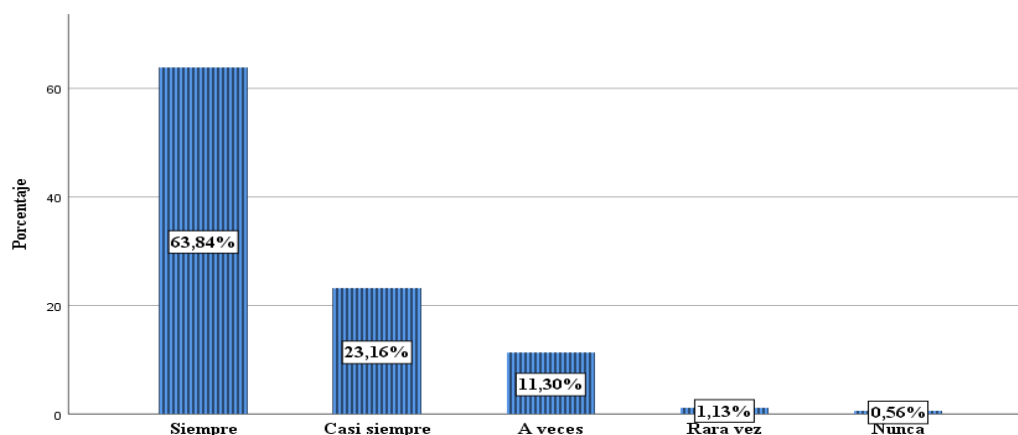


Gráfico N° 34 Conoce la realidad educativa

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a estudiantes

El 63,84% de estudiantes encuestados consideran que los docentes conocen la realidad educativa de la institución, el 23,16% menciona casi siempre, el 11,30 señala a veces, el 1,13 indica rara vez, y el 0,56% restante nunca.

Los índices muestran que todavía existe, aunque grupo pequeño de docentes que desconocen la realidad educativa de la institución, esto puede ser debido a que el docente no examina y explora su contexto educativo. Una de las principales herramientas para entender la realidad educativa donde el docente labora es la investigación (Saborío, 2015).

Pregunta 2. ¿En clases los docentes utilizan nuevas tecnologías de la información (classroom, google form, Kahoot, canva, genially, etc.) para realizar clases interesantes y atractivas?

Cuadro N° 39 Uso de nuevas tecnologías de la información

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	102	57,63
Casi siempre	50	28,25
A veces	23	12,99
Rara vez	2	1,13
Total	177	100,0

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a estudiantes

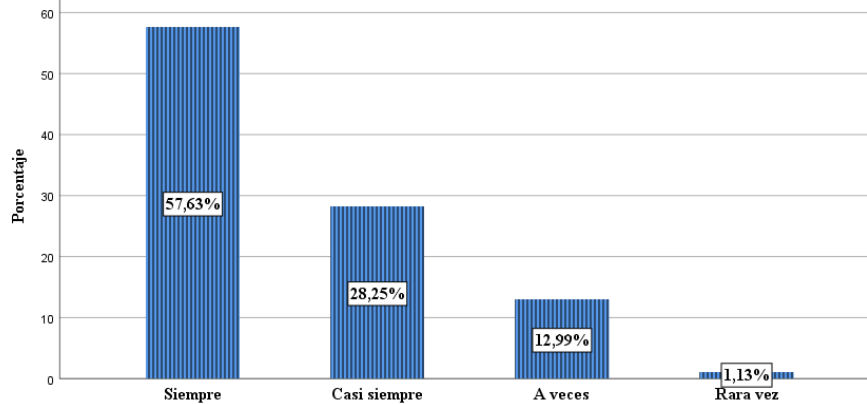


Grafico N° 35 Uso de nuevas tecnologías de la información

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a estudiantes

El 57,63% de los estudiantes señalan que siempre los docentes utilizan nuevas tecnologías de la información (classroom, google form, Kahoot, canva, genially, etc.) para realizar clases interesantes y atractivas, el 28,25% indica casi siempre, el 12,99% menciona a veces y el 1,13% restante rara vez.

Los resultados muestran que los docentes usan tecnologías, aunque todavía hay un porcentaje de docentes que lo realizan a veces. Los maestros tienen la responsabilidad de usar y adueñarse de las TIC (Aguirre y Ruiz, 2012).

Pregunta 3. ¿Considera que sus docentes explican de forma adecuada las actividades dentro del aula?

Cuadro N° 40 Explicación de actividades en el aula

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	107	60,45
Casi siempre	49	27,68
A veces	19	10,73
Rara vez	2	1,13
Total	177	100,0

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a estudiantes

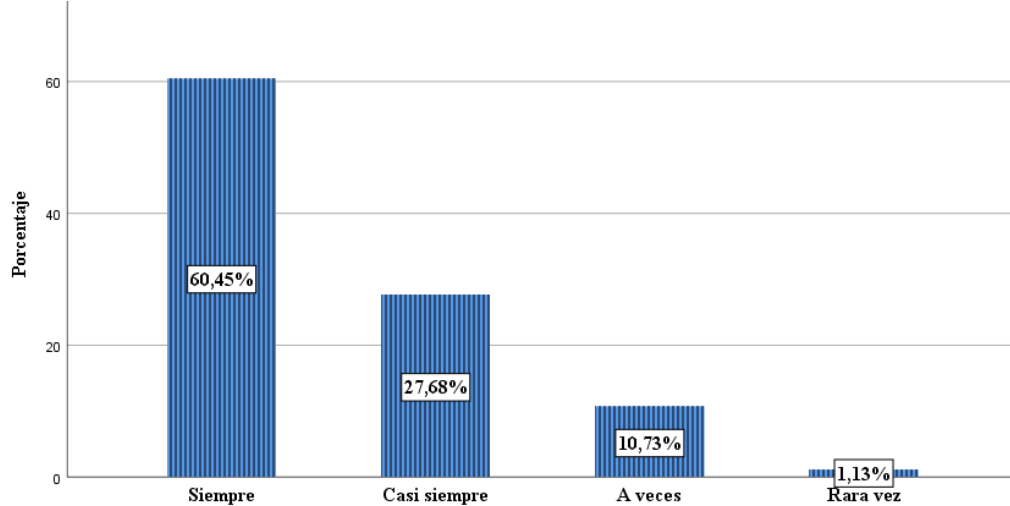


Grafico N° 36 Explicación de actividades en el aula

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a estudiantes

El 60,45% de los estudiantes consideran que siempre sus docentes explican de forma adecuada las actividades dentro del aula, el 27,68% menciona casi siempre, el 10,73% indica a veces y el 1,13% restante rara vez.

Conforme a los resultados se evidencia que no todos los docentes explican de forma adecuada las actividades, las habilidades comunicativas se han transformado en una herramienta de trabajo profesional del docente (Pompa y Pérez, 2015).

Pregunta 4. ¿Considera que sus docentes realizan un trabajo colaborativo adecuado con otros docentes de la institución?

Cuadro N° 41 Trabajo colaborativo de docentes

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	81	45,76
Casi siempre	58	32,77
A veces	30	16,95
Rara vez	6	3,39
Nunca	2	1,13
Total	177	100,0

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a estudiantes

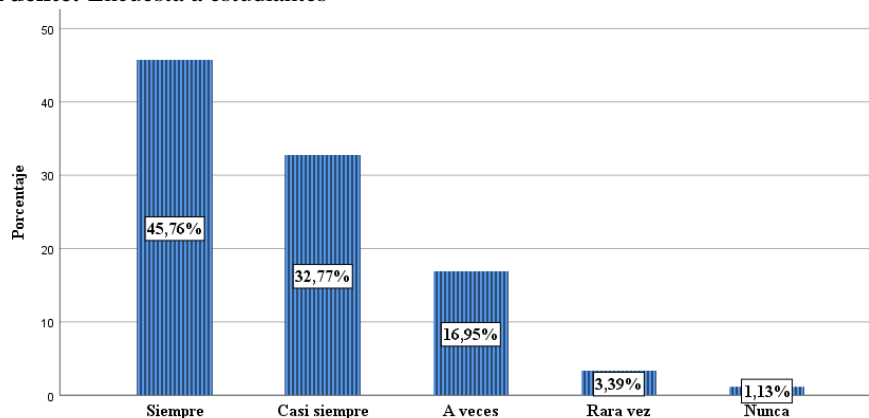


Grafico N° 37 Trabajo colaborativo de docentes

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a estudiantes

El 45,76% de los estudiantes consideran que siempre los docentes realizan un trabajo colaborativo adecuado con otros docentes de la institución, el 32,77% menciona casi siempre, el 16,95% indica a veces, el 3,39% menciona rara vez, y el 1,13% restante nunca.

Los resultados evidencian según la percepción de estudiantes es que no todos los docentes realizan un adecuado trabajo colaborativo. La docencia es una actividad grupal donde los profesores interactúan con el mismo grupo de estudiantes, lo que incide directamente en el maestro y en el desarrollo profesional (Vaillant, 2016).

Pregunta 5. ¿Considera usted que las ideas, intereses, y valores de los docentes están a menudo en contraposición con estudiantes, docentes y autoridades?

Cuadro N° 42 Ideas, interés y valores en contraposición

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	75	42,37
Casi siempre	40	22,60
A veces	39	22,03
Rara vez	18	10,17
Nunca	5	2,82
Total	177	100,0

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a estudiantes

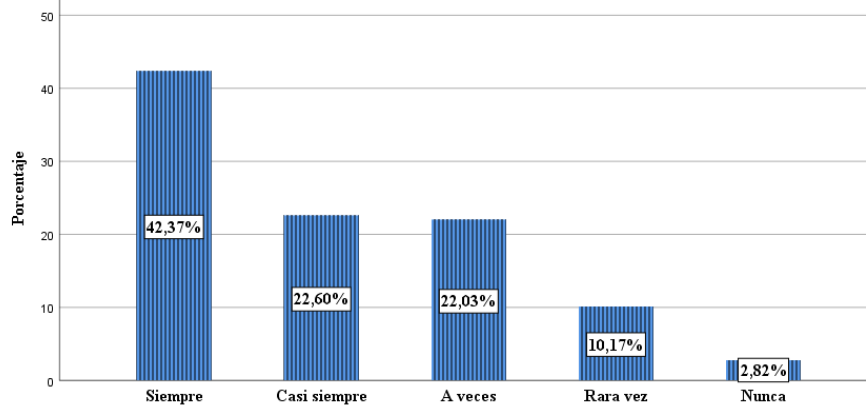


Gráfico N° 38 Ideas, interés y valores en contraposición

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a estudiantes

El 42,37% de los encuestados manifiestan que siempre las ideas, intereses, y valores de los docentes están a menudo en contraposición con estudiantes, docentes y autoridades, el 22,60% indica casi siempre, el 22,03% señala a veces, el 10,17% señala rara vez y el 2,82% restante nunca.

Los resultados muestran que los estudiantes reconocen que todavía existe un grupo de docentes que están en contraposición con algún integrante de la comunidad educativa. Según Córdoba Alcaide et al. citado en Obaco (2020) el profesor que pueda resolver conflictos de forma adecuada, puede evitar problemas de gran dimensión, y a su vez una oportuna actuación conseguirá un aprendizaje efectivo en los estudiantes.

Pregunta 6. ¿Considera que los docentes implementan nuevos procesos para mejorar las actividades que realiza dentro de la institución educativa?

Cuadro N° 43 Nuevos procesos para mejorar institución educativa

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	81	45,76
Casi siempre	61	34,46
A veces	26	14,69
Rara vez	8	4,52
Nunca	1	0,56
Total	177	100,0

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a estudiantes

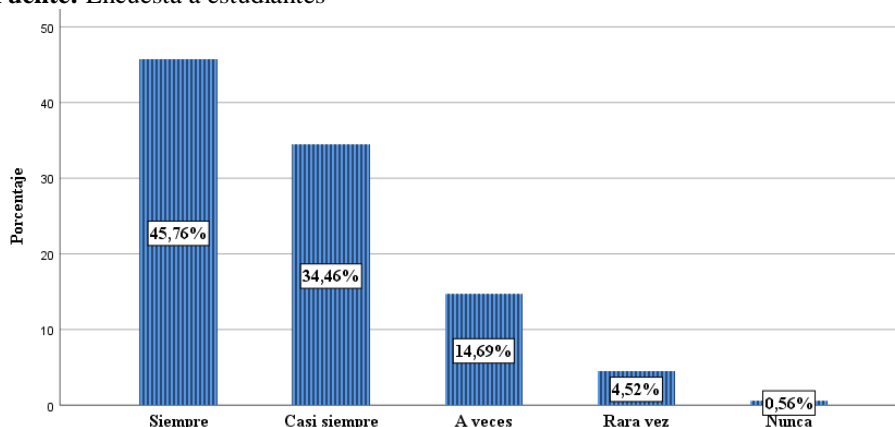


Grafico N° 39 Nuevos procesos para mejorar institución educativa

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a estudiantes

El 45,76% de los estudiantes consideran que siempre los docentes implementan nuevos procesos para mejorar las actividades que realiza dentro de la institución educativa, el 34,46% indica casi siempre, el 14,69% señala a veces, el 4,52% menciona rara vez y el 0,56% restante nunca.

Los resultados muestran que, desde el punto de vista de los estudiantes, aunque responde a un grupo pequeño, existen docentes que no implementan nuevos procesos dentro de la institución educativa. La creativa y la innovación son propios del ser humano para pensar nuevas ideas y plasmarlas de forma diferente (Hernández et al., 2015).

Pregunta 7. ¿Considera usted que sus profesores tienen un adecuado dominio de los conocimientos teóricos prácticos que imparte en el aula de clase?

Cuadro N° 44 Dominio de los conocimientos teóricos prácticos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	120	67,80
Casi siempre	50	28,25
A veces	5	2,82
Rara vez	2	1,13
Total	177	100,0

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a estudiantes

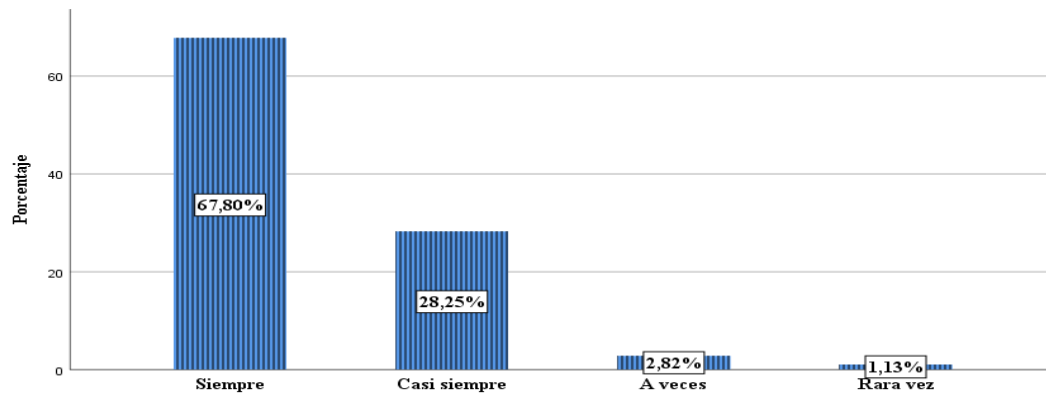


Grafico N° 40 Dominio de los conocimientos teóricos prácticos

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a estudiantes

El 67,80% de los estudiantes consideran que siempre sus profesores tienen un adecuado dominio de los conocimientos teóricos prácticos que imparte en el aula de clase, el 28,25% señala casi siempre, el 2,82% menciona a veces y el 1,13% restante rara vez.

Los resultados muestran que conforme los estudiantes existen todavía docentes que no dominan las áreas de conocimiento que enseñan. La formación de los docentes en las áreas disciplinares que enseña es un componente esencial para su desarrollo profesional (Benítez et al., 2018).

Pregunta 8. En sus clases los docentes emplean estrategias activas (ABP, Aula Invertida, gamificación) para lograr el aprendizaje de los estudiantes.

Cuadro N° 45 Empleo de estrategias activas

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	69	38,98
Casi siempre	53	29,94
A veces	31	17,51
Rara vez	18	10,17
Nunca	6	3,39
Total	177	100,0

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a estudiantes

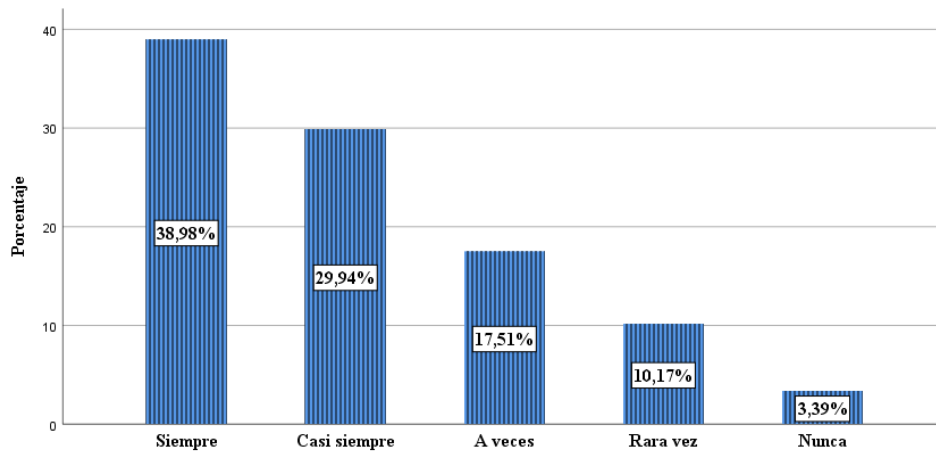


Gráfico N° 41 Empleo de estrategias activas

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a estudiantes

El 38,98% de los encuestados mencionan que siempre los docentes emplean estrategias activas (ABP, Aula Invertida, gamificación) para lograr el aprendizaje de los estudiantes, el 29,94% indica casi siempre, el 17,51% señala a veces, el 10,17% considera rara vez y el 3,39% restante nunca.

Los resultados muestran que, según los estudiantes que no todos los docentes durante sus clases emplean estrategias activas. Las metodologías activas funcionan para elaborar un ambiente real de educación de los estudiantes (Mosquera Gende, 2020).

Pregunta 9. ¿Considera que sus profesores apoyan su práctica docente hacia la educación inclusiva y están abiertos a cambios y a nuevos aprendizajes?

Cuadro N° 46 Práctica docente en la educación inclusiva

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	102	57,63
Casi siempre	55	31,07
A veces	16	9,04
Rara vez	4	2,26
Total	177	100,0

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a estudiantes

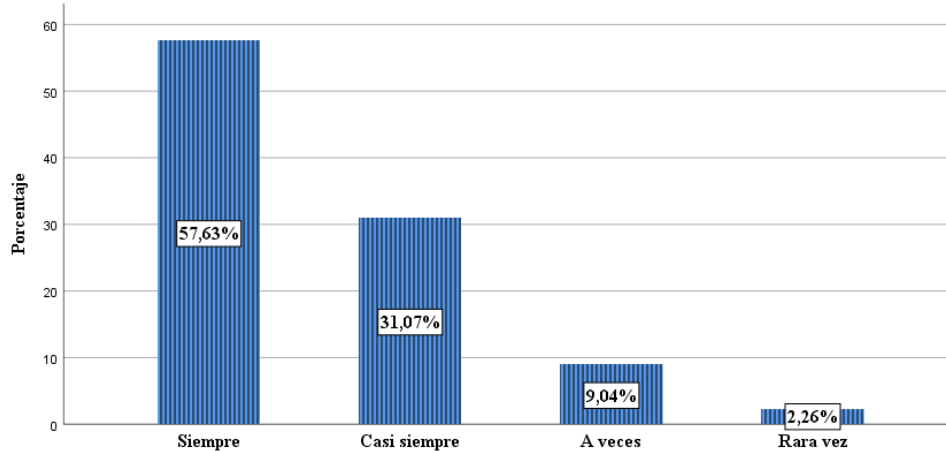


Gráfico N° 42 Práctica docente en la educación inclusiva

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a estudiantes

El 57,63% de los estudiantes consideran que siempre los profesores apoyan su práctica docente hacia la educación inclusiva y están abiertos a cambios y a nuevos aprendizajes, el 31,07% señala casi siempre, el 9,04% indica a veces y el 2,26% restante rara vez.

Los resultados muestran, desde el punto de vista de los estudiantes, que no todos los docentes apoyan en su práctica docente, la inclusión dentro de su clase, o están abiertos a nuevos aprendizajes. La docencia inclusiva debe ser basada en el aprendizaje del estudiante, lo que conlleva que se debe entender y comprender el contexto de cada alumno, evaluar su avance para poder ratificar o modificar las estrategias de enseñanza (Fernández, 2012).

Pregunta 10. ¿Considera que sus profesores se están preparando de forma continua?

Cuadro N° 47 Preparación docente de forma continua

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	111	62,71
Casi siempre	51	28,81
A veces	13	7,34
Rara vez	2	1,13
Total	177	100,0

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a estudiantes

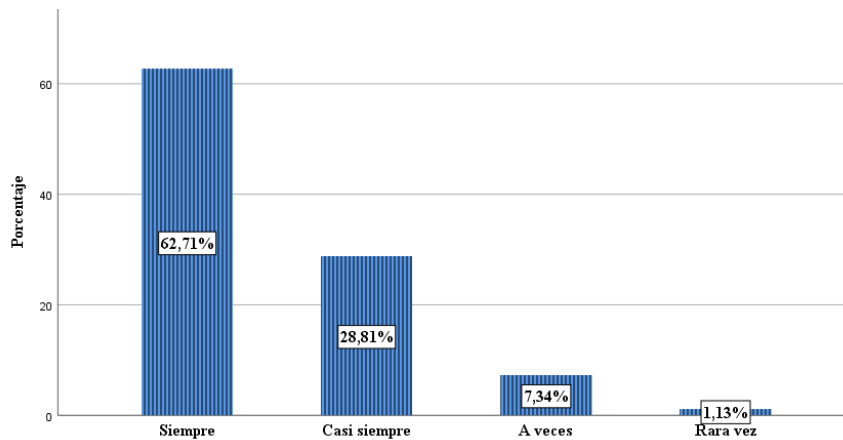


Grafico N° 43 Preparación docente de forma continua

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a estudiantes

El 62,71% de los estudiantes consideran que siempre sus profesores se están preparando de forma continua, el 28,81% señala casi siempre, el 7,34% indica a veces y el 1,13% restantes rara vez.

Los resultados muestran que conforme lo que consideran los estudiantes, que todavía existe un grupo de docentes que no se están formando. Y con respecto a ese aspecto es necesario tomar en consideración las características del docente para plantear una formación continua de acuerdo a la situación donde se desempeña (Almoguea Fernández et al., 2019).

Pregunta 11. ¿Considera que sus profesores mantienen una comunicación adecuada con los padres de familia o representantes?

Cuadro N° 48 Comunicación con padres de familia

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	96	54,24
Casi siempre	52	29,38
A veces	24	13,56
Rara vez	4	2,26
Nunca	1	0,56
Total	177	100,0

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a estudiantes

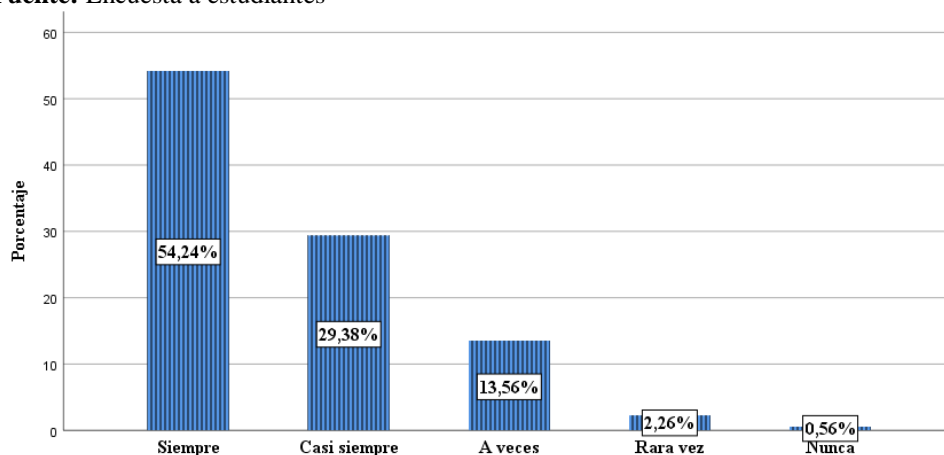


Gráfico N° 44 Comunicación con padres de familia

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a estudiantes

El 54,24% de los estudiantes consideran que siempre sus profesores mantienen una comunicación adecuada con los padres de familia o representantes, el 29,38% indica que casi siempre, el 13,56% menciona a veces, el 2,26% señala rara vez y el 0,56% restante nunca.

Los resultados de la encuesta realizada a los estudiantes muestran que existen todavía docentes que no mantienen una comunicación adecuada con los padres de familia. Según Guerrero (2019) es relevante contar con algunas formas de comunicación, que permitan una relación sinérgica con los representantes, de esta manera integrarlos a las diferentes actividades de la institución educativa.

Pregunta 12. ¿Considera que sus profesores utilizan los espacios físicos y recursos didácticos de forma adecuada en el proceso enseñanza aprendizaje?

Cuadro N° 49 Uso de espacios físicos y recursos didácticos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	83	46,89
Casi siempre	62	35,03
A veces	26	14,69
Rara vez	5	2,82
Nunca	1	0,56
Total	177	100,0

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a estudiantes

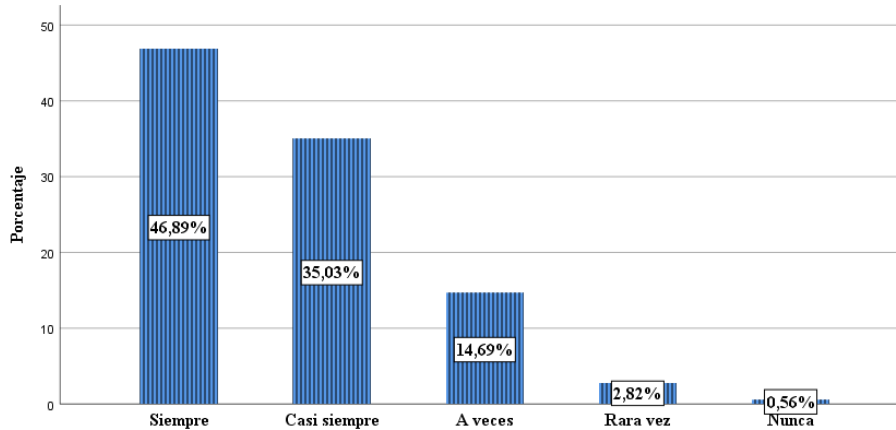


Gráfico N° 45 Uso de espacios físicos y recursos didácticos

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a estudiantes

El 46,89% de estudiantes consideran que sus profesores utilizan los espacios físicos y recursos didácticos de forma adecuada en el proceso enseñanza aprendizaje, el 35,03% señala casi siempre, el 14,69% menciona a veces, el 2,82% indica rara vez y el 0,56% restante nunca.

Desde el punto de vista de los estudiantes los resultados muestran que el 20% de los docentes no usan los espacios físicos y recursos didácticos de la institución de manera regular. Los espacios son necesarios para ayudar en las actividades educativas que los docentes proponen según el curriculum nacional (INEC, 2010).

Pregunta 13. ¿Considera que sus profesores preparan sus clases de una manera adecuada y creativa?

Cuadro N° 50 Preparación de clases por parte de los docentes

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	99	55,93
Casi siempre	42	23,73
A veces	28	15,82
Rara vez	8	4,52
Total	177	100,0

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a estudiantes

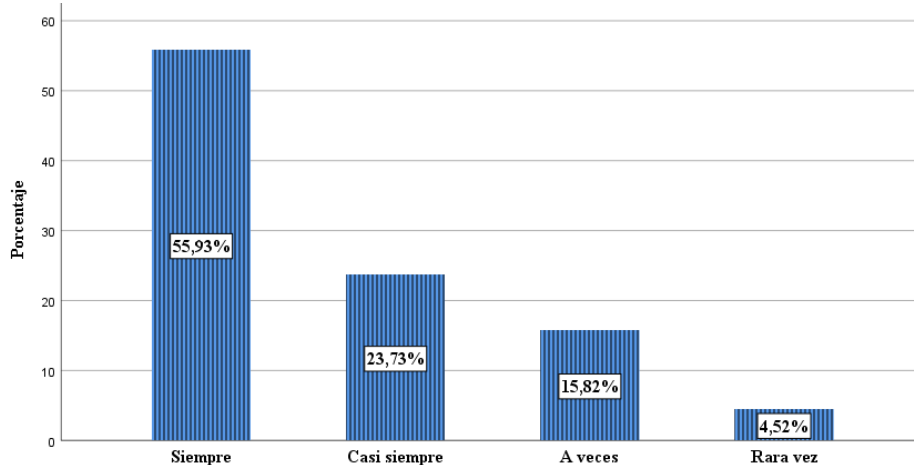


Gráfico N° 46 Preparación de clases por parte de los docentes

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a estudiantes

El 55,93% de los estudiantes consideran que siempre sus profesores preparan las clases de una manera adecuada y creativa, el 23,73% señala casi siempre, el 15,82% indica a veces y el 4,52% restante rara vez.

Los resultados muestran desde la perspectiva de los estudiantes que todavía existen docentes que no preparan su clase de forma creativa. El docente creativo siempre estará en la búsqueda de ideas nuevas que le permitan ayudar a los estudiantes en su proceso de aprendizaje, pues la creatividad es la ruta que lleva el nacimiento de ideas frescas y originales que están direccionados a generar soluciones innovadoras (Hernández et al., 2015).

Pregunta 14. ¿Las clases de los docentes promueven participación y cumplen con los objetivos educativos?

Cuadro N° 51 Promueve participación estudiantil

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	108	61,02
Casi siempre	49	27,68
A veces	18	10,17
Rara vez	2	1,13
Total	177	100,0

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a estudiantes

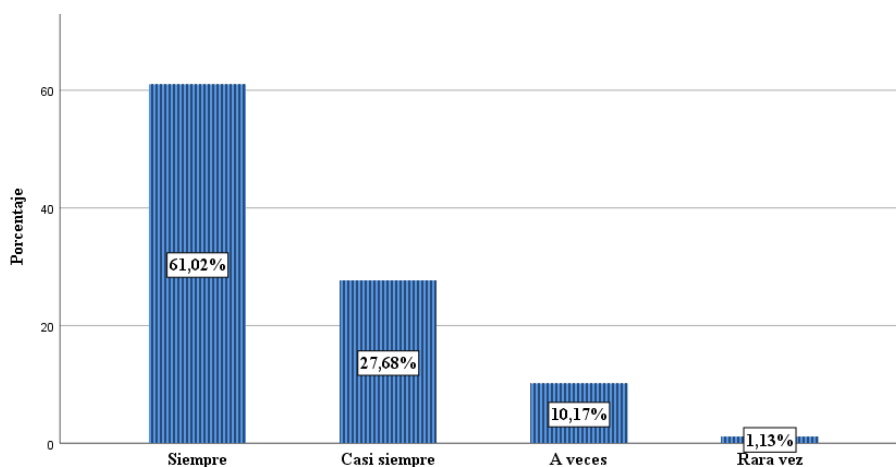


Grafico N° 47 Promueve participación estudiantil

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a estudiantes

El 61,02% de los encuestados mencionan que siempre en las clases los docentes promueven participación y cumplen con los objetivos educativos, el 27,68% señala casi siempre, el 10,17% indica a veces y el 1,13% restante rara vez.

Conforme a los resultados de la encuesta a estudiantes muestran que todavía existen docentes que no promueven la participación en sus clases. Se consideran a las técnicas participativas como complemento ya que no son algo fijo, puesto que siempre se requiere del docente para un trabajo reflexivo para escoger cual necesita de acuerdo a la situación (Estupiñan et al., 2016).

Pregunta 15. ¿Los docentes evalúan de forma continua, formativa y coherente a la diversidad de estudiantes y al logro de aprendizajes de los estudiantes?

Cuadro N° 52 Evaluación de forma continua

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	87	49,15
Casi siempre	67	37,85
A veces	19	10,73
Rara vez	4	2,26
Total	177	100,0

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a estudiantes

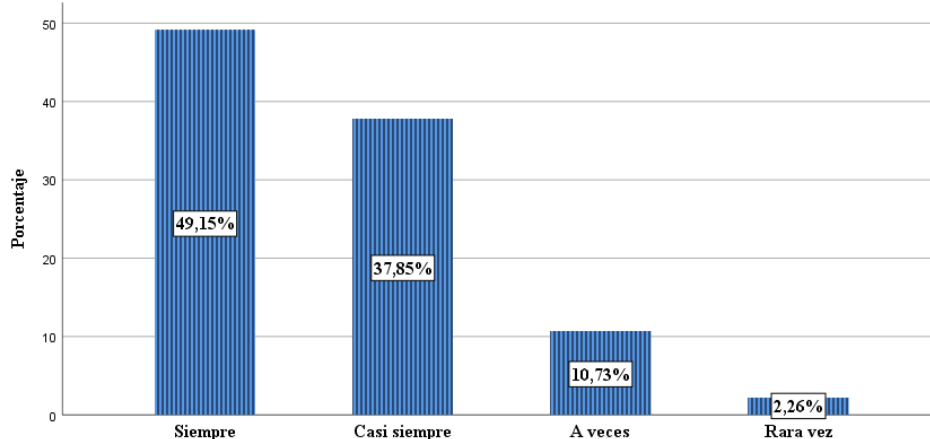


Gráfico N° 48 Evaluación de forma continua

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a estudiantes

El 49,15% de los estudiantes consideran que siempre los docentes evalúan de forma continua, formativa y coherente a la diversidad de estudiantes y al logro de aprendizajes de los estudiantes, el 37,85% indica casi siempre, el 10,73% señala a veces y el 2,26% restante rara vez.

Desde el punto de vista de los estudiantes es preocupante que todavía existan docentes que no estén evaluando el proceso de aprendizaje de los estudiantes de forma continua, formativa y coherente. Al respecto se debe recalcar que la evaluación debe ser continua y que permita valorar el proceso de aprendizaje del estudiante y de ser necesario mejorarlo (Fidalgo, 2011).

Pregunta 16. ¿Considera que sus profesores realizan actividades de refuerzo académico de acuerdo nivel logrado por parte del estudiante?

Cuadro N° 53 Actividades de refuerzos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	98	55,37
Casi siempre	57	32,20
A veces	17	9,60
Rara vez	5	2,82
Total	177	100,0

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a estudiantes

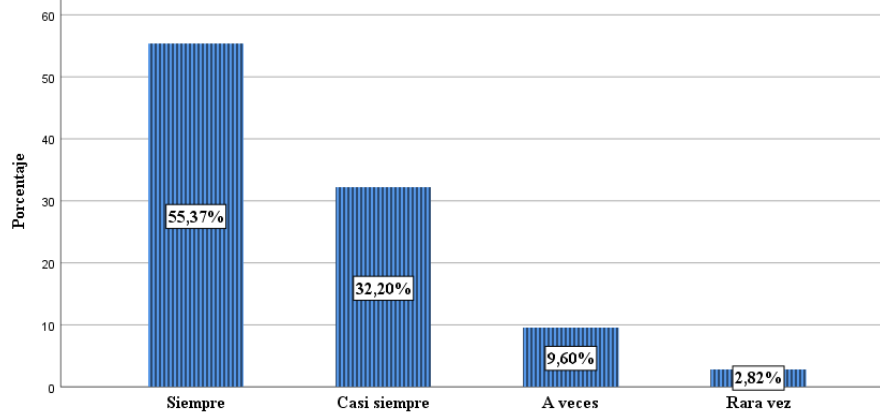


Grafico N° 49 Actividades de refuerzos

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a estudiantes

El 55,37% de los estudiantes consideran que siempre sus profesores realizan actividades de refuerzo académico de acuerdo nivel logrado por parte del estudiante, el 32,20% señala casi siempre, el 9,60% indica a veces y el 2,82% restante rara vez.

Los resultados de las encuestas de los estudiantes muestran que existen docentes que no realizan los refuerzos académicos a los estudiantes. El refuerzo académico se lo puede considerar como una herramienta de control de calidad, la cual indica y ayuda al estudiantado a conseguir su aprendizaje (Córdova y Barrera, 2019).

Pregunta 17. ¿Los docentes promueven de manera adecuada la participación escolar y cooperación de los miembros de la comunidad educativa (estudiantes, representantes y autoridades)?

Cuadro N° 54 Participación de los miembros de la comunidad educativa

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	99	55,93
Casi siempre	53	29,94
A veces	18	10,17
Rara vez	5	2,82
Nunca	2	1,13
Total	177	100,0

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a estudiantes

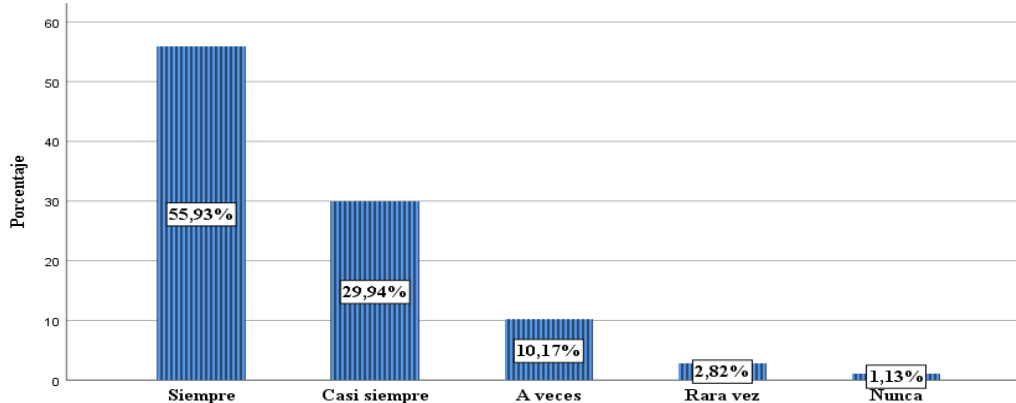


Grafico N° 50 Participación de los miembros de la comunidad educativa

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a estudiantes

El 55,93% de los estudiantes consideran que siempre los docentes promueven de manera adecuada la participación escolar y cooperación de los miembros de la comunidad educativa (estudiantes, representantes y autoridades, el 29,94% señala casi siempre, el 10,17% menciona a veces, el 2,82% indica rara vez y el 1,13% restante nunca. Los resultados de las encuestas de los estudiantes muestran que, aunque la mayoría de los docentes siempre o casi siempre están promoviendo e incluyendo la participación de los diferentes miembros de la comunidad educativa, todavía existe un grupo que debe realizar mejoras. Según Leithwood y Riehl (2009) la participación es el fruto de la acción de motivar a otros para conseguir metas comunes en la institución.

Pregunta 18. Considera que los profesores cumplen de forma adecuada los procedimientos indicados dentro de la gestión de riesgos.

Cuadro N° 55 Cumple con procedimientos de la gestión de riesgos

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	115	64,97
Casi siempre	47	26,55
A veces	14	7,91
Nunca	1	0,56
Total	177	100,0

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a estudiantes

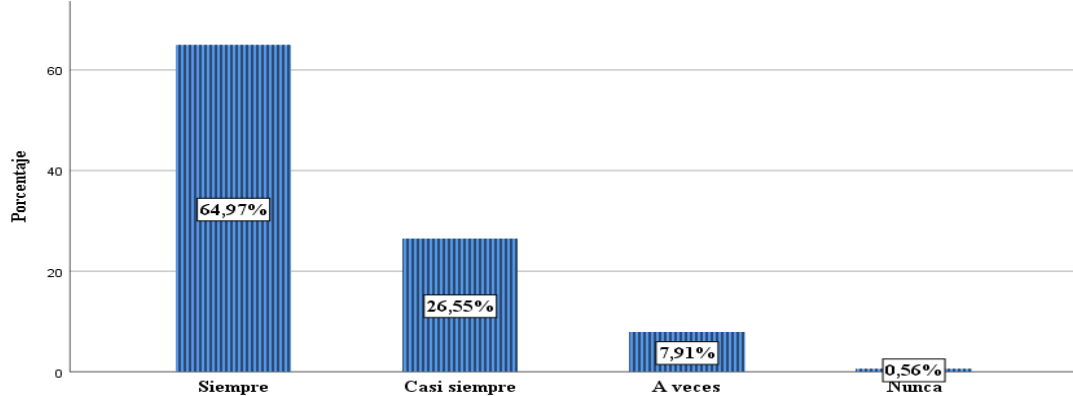


Grafico N° 51 Cumple con procedimientos de la gestión de riesgos

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a estudiantes

El 64,97% de los estudiantes consideran que siempre los profesores cumplen de forma adecuada los procedimientos indicados dentro de la gestión de riesgos, el 26,55% indica casi siempre, el 7,91% señala a veces y el 0,56% restante nunca.

Los resultados muestran que aún existen docentes desde la perspectiva de los estudiantes que nunca cumplen con las recomendaciones que la comisión de riesgos señala. La gestión de riesgos tiene como objetivo salvaguardar vidas de los integrantes de la comunidad educativa, siendo la continuidad de la educación la meta fundamental (MINEDUC, 2010).

Pregunta 19. ¿Considera que los profesores comunican de forma oportuna al departamento DECE, sobre situaciones de vulnerabilidad estudiantil reportadas?

Cuadro N° 56 Comunicación con departamento DECE

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	87	49,15
Casi siempre	59	33,33
A veces	25	14,12
Rara vez	5	2,82
Nunca	1	0,56
Total	177	100,0

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a estudiantes

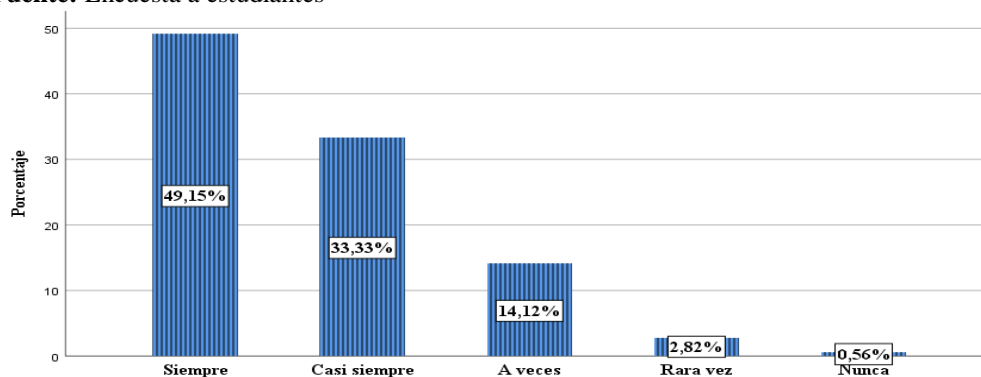


Gráfico N° 52 Comunicación con departamento DECE

Elaborado: Marco Tacuri
Fuente: Encuesta a estudiantes

El 49,15% de los estudiantes consideran que siempre los profesores comunican de forma oportuna al departamento DECE, sobre situaciones de vulnerabilidad estudiantil reportadas, el 33,33% señala casi siempre, el 14,12% indica a veces, el 2,82% menciona rara vez y el 0,56% restante nunca. Los resultados de la encuesta realizada a los estudiantes muestran que existe un grupo de docentes que no reportan novedades con respecto a los estudiantes al departamento de consejería estudiantil. El DECE busca identificar los ambientes donde se genera el proceso de aprendizaje, mediante estrategias innovadoras que permitan el seguimiento y sobre todo la inclusión.

Pregunta 20. ¿Considera que sus profesores emplean en el aula estrategias que promueven el trabajo en equipo, relaciones interpersonales, toma de decisiones, liderazgo, creatividad, comunicación oral y escrita?

Cuadro N° 57 Empleo de estrategias en el aula

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	92	51,98
Casi siempre	60	33,90
A veces	19	10,73
Rara vez	5	2,82
Nunca	1	0,56
Total	177	100,0

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a estudiantes

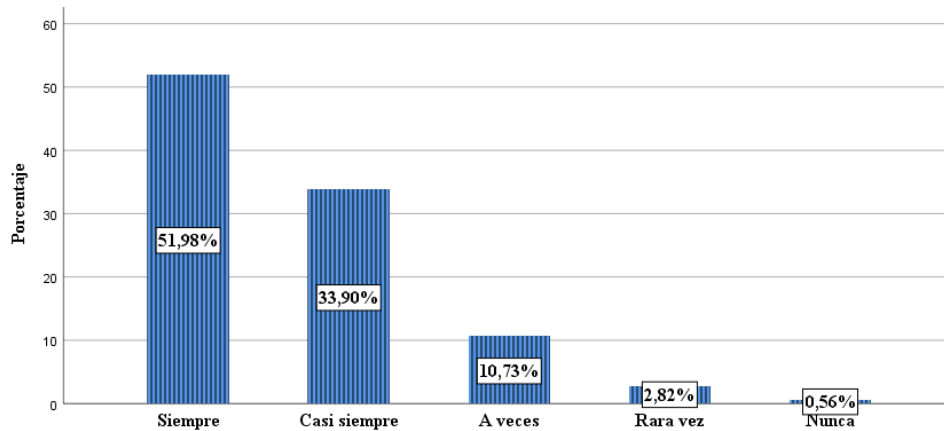


Grafico N° 53 Empleo de estrategias en el aula

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a estudiantes

El 51,98% de los estudiantes consideran que siempre sus profesores emplean en el aula estrategias que promueven el trabajo en equipo, relaciones interpersonales, toma de decisiones, liderazgo, creatividad, comunicación oral y escrita, el 33,90% señala que casi siempre, el 10,73% indica a veces, el 2,82% menciona rara vez y el 0,56% restante nunca. Los resultados evidencian que no todos los docentes emplean estrategias que fomenten el trabajo en equipo, la creatividad, liderazgo. El desarrollo de las habilidades sociales está sujeto a la interacción con factores externos, por este motivo las instituciones educativas deben ayudar a estimular estas habilidades (Tolentino, 2020).

Pregunta 21. ¿Considera que sus profesores motivan el respeto, la democracia y buen comportamiento de los estudiantes dentro del aula?

Cuadro N° 58 Respeto, democracia y buen comportamiento en el aula

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	123	69,49
Casi siempre	43	24,29
A veces	9	5,08
Rara vez	2	1,13
Total	177	100,0

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a estudiantes

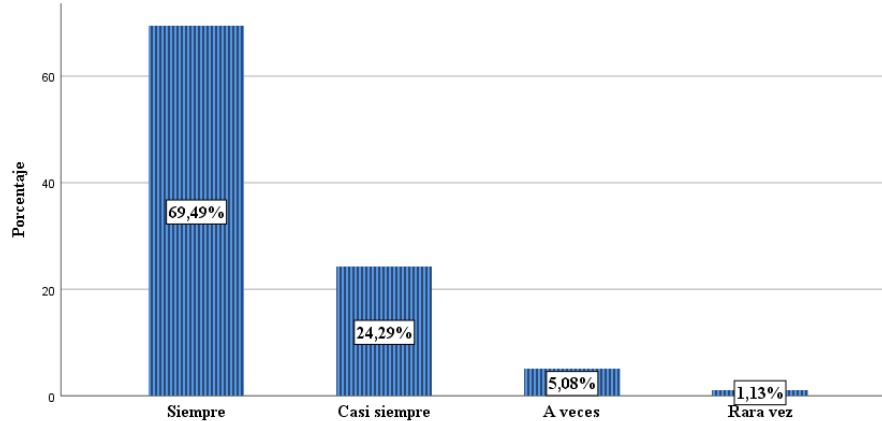


Grafico N° 54 Respeto, democracia y buen comportamiento en el aula

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a estudiantes

El 69,49% de los estudiantes consideran que siempre sus profesores motivan el respeto, la democracia y buen comportamiento de los estudiantes dentro del aula, el 24,29% indica casi siempre, el 5,08% menciona a veces y el 1,13% restante rara vez.

Los resultados indican que no todos los docentes motivan el respeto en un ambiente democrático y de buen comportamiento. Una formación integral dentro la educación de calidad debe incluir el desarrollo de valores, que al estudiante le permitan crear un comportamiento social adecuado (Serna y Serrano, 2011).

Pregunta 22. ¿Considera que sus profesores podrían contar con una guía de apoyo que ayude a potenciar sus competencias docentes y así poder mejorar su desempeño profesional?

Cuadro N° 59 Guía de apoyo para potenciar competencias

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	119	67,23
Casi siempre	40	22,60
A veces	16	9,04
Rara vez	1	0,56
Nunca	1	0,56
Total	177	100,0

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a estudiantes

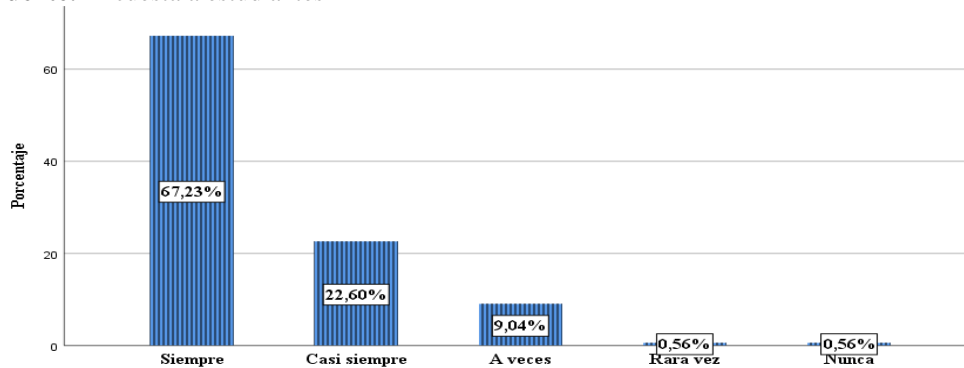


Grafico N° 55 Guía de apoyo para potenciar competencias

Elaborado: Marco Tacuri

Fuente: Encuesta a estudiantes

El 67,23% de los estudiantes consideran que siempre sus profesores podrían contar con una guía de apoyo que ayude a potenciar sus competencias docentes y así poder mejorar su desempeño profesional, el 22,60% indica casi siempre, el 9,04% señala a veces, el 0,56% menciona rara vez y el 0,56% restante nunca.

Los resultados muestran que los docentes siempre o casi siempre están conscientes de que se puede mejorar dentro del ambiente educativo. La guía didáctica es un instrumento sencillo que le permite al estudiante continuar el estudio de forma autónoma durante el tiempo de aprendizaje (Estévez y Sierra, 2004).

Análisis correlacional entre las competencias docentes para el desempeño profesional (profesores)

Para el análisis correlacional de Pearson se utilizan los valores de correlación de referencia expuestos en el siguiente cuadro.

Cuadro N° 60 Valores Correlación Referencia

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Elaborado por: Marco Tacuri

Fuente: Marco metodológico de correlación Pearson

El análisis correlacional de las variables del estudio se desarrolla en dos momentos, en el primero se analiza las variables independiente y dependiente en forma general, y en un segundo momento se analiza la correlación entre las dimensiones de cada variable establecidas en la operacionalización. Se utiliza la correlación de Pearson mediante el uso de la herramienta SPSS versión 25, la cual indica los siguientes resultados:

Cuadro N° 61 Correlación de Pearson entre variable independiente y dependiente de profesores

Correlaciones			
		Variable Independiente	Variable Dependiente
Variable Independiente	Correlación de Pearson	1	,829**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	12	12
Variable Dependiente	Correlación de Pearson	,829**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	12	12

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Elaborado por: Marco Tacuri

Fuente: SPSS 25 – Cuestionario a docentes

Los resultados de la correlación de Pearson entre la variable independiente y dependiente para la investigación realizada, dejan como resultado un coeficiente de correlación de 0,829. Este valor se encuentra en el rango de “Correlación positiva alta” según Cuadro N° 60. También, el resultado señala que la correlación es significativa en el nivel 0,01(bilateral) con un valor de 0,01 en aplicación a las 12 observaciones del instrumento.

Los resultados muestran que entre los ítems de la variable independiente: competencias docentes se relacionan de forma positiva con los ítems de la variable dependiente, desempeño profesional . Es decir, las competencias docentes como: las básicas, genéricas y específicas, así como conocer el contexto educativo tiene una incidencia positiva alta sobre el desempeño profesional en aspectos como: la gestión administrativa y pedagógica, convivencia, participación escolar y cooperación, seguridad escolar, de acuerdo al grupo de docentes encuestados.

Los análisis correlacionales individuales de los ítems de la variable independiente con los ítems de la variable dependiente se los realizó con el aplicativo informático SPSS versión 25.

Los resultados de Correlación de Pearson mostrados en el anexo 7 muestran la relación de cada dimensión de las competencias docentes con las dimensiones del desempeño profesional realizada a los docentes de BGU de la unidad educativa Julio Tobar Donoso. Para logra una mejor interpretación de los resultados se ha elabora el siguiente cuadro con los resultados mayores a 0,7 (correlación positiva alta).

Cuadro N° 62 Correlación de Pearson entre indicadores de la variable independiente y dependiente

		Correlaciones						
		15. ¿Está en formación continua para mejorar su desempeño profesional?	16. ¿Mantiene comunicación con los padres de familia con el objetivo de que puedan mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes?	18. ¿Elabora su planificación curricular conforme a lo contemplado en el currículo y principalmente adaptado al contexto y realidad institucional?	20. ¿Aplica un proceso evaluativo continuo, formativo y coherente a la diversidad de estudiantes y al logro de aprendizajes del estudiantado de acuerdo a los objetivos educativos?	23. ¿Cómo docente de BGU promueve el cumplimiento del código de convivencia para mejorar la participación escolar y cooperación de miembros de la comunidad educativa?	24. ¿Usted como docente cumple los procedimientos indicados dentro de la gestión de riesgos?	25. ¿Comunica de forma oportuna al departamento DECE institucional sobre situaciones de vulnerabilidad estudiantil según protocolos establecidos?
1. ¿Entiende y comprende la realidad educativa de la institución?	Correlación de Pearson	-0,039	0,435	,788**	,646*	,787**	,602*	,590*
	Sig. (bilateral)	0,905	0,158	0,002	0,023	0,002	0,038	0,044
	N	12	12	12	12	12	12	12
2. ¿Considera usted como docente de BGU que aplica sus conocimientos, habilidades y actitudes de forma adecuada en el proceso de enseñanza aprendizaje?	Correlación de Pearson	0,546	0,415	1,000**	,759**	,820**	0,404	,594*
	Sig. (bilateral)	0,066	0,180	0,000	0,004	0,001	0,192	0,042
	N	12	12	12	12	12	12	12
5. ¿Planifica y organiza su tiempo de	Correlación de Pearson	0,083	0,540	0,564	0,346	0,408	,775**	,632*

trabajo tomando en cuenta las actividades educativas como horas pedagógicas, labor educativa fuera de clase (de gestión individual y gestión participativa)?	Sig. (bilateral)	0,797	0,070	0,056	0,270	0,188	0,003	0,027
	N	12	12	12	12	12	12	12
	Correlación de Pearson	0,265	,783**	0,323	0,425	0,272	0,444	0,388
10. ¿Utiliza técnicas de resolución de conflictos como la negociación y la mediación con los diferentes actores de la comunidad educativa?	Sig. (bilateral)	0,405	0,003	0,306	0,168	0,393	0,149	0,213
	N	12	12	12	12	12	12	12
	Correlación de Pearson	,750**	0,063	,728**	,745**	0,526	0,111	0,408
12. ¿Cómo docente de BGU considera que tiene un adecuado dominio sobre el área del saber que enseña en el aula de clase?	Sig. (bilateral)	0,005	0,845	0,007	0,005	0,079	0,731	0,188
	N	12	12	12	12	12	12	12
	Correlación de Pearson	0,233	0,244	,690*	,674*	0,466	0,502	,752**
14. ¿Considera usted que su práctica docente hacia la educación inclusiva, está abierta a cambios y a	Sig. (bilateral)	0,465	0,445	0,013	0,016	0,127	0,096	0,005
	N	12	12	12	12	12	12	12

**nuevos
aprendizajes?**

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

De acuerdo a los resultados de la correlación de Pearson de las dimensiones de las variables independientes y dependientes, muestran que el ítem 1 correspondiente al contexto educativo de las competencias docentes tiene una relación positiva alta con los ítems 18 y 23 sobre la gestión pedagógica, la convivencia y participación escolar, con un coeficiente de correlación 0,788 y 0,787 respectivamente, y una significancia de 0,002. Es decir, dentro del contexto educativo, entender la realidad educativa de la institución inciden de forma positiva alta con el desempeño profesional en aspectos como la gestión pedagógica mediante la elaboración de la planificación curricular, así como, la convivencia y participación escolar en aspectos sobre promover el cumplimiento del código de convivencia.

De forma similar, el ítem 2 correspondiente al contexto educativo de las competencias docentes tiene una relación positiva grande y perfecta con el ítem 18 sobre la gestión pedagógica con un coeficiente de correlación de 1 y una significancia de 0,000 así también, tiene una relación positiva alta con los ítems 20 y 23 sobre la gestión pedagógica, convivencia y participación escolar con un coeficiente de correlación de 0,759 y 0,820 respectivamente y una significancia de 0,004 y 0,001. Por consiguiente, los conocimientos, habilidades y actitudes de los docentes tienen incidencia positiva grande y perfecta al momento de elaborar las planificaciones curriculares adaptándolas al contexto y realidad educativa institucional. Del mismo modo los conocimientos, habilidades y actitudes de los docentes inciden de forma positiva alta para aplicar un proceso evaluativo continuo y formativo coherente con la diversidad de estudiantes, así como para promover la participación escolar en cooperación de miembros de la comunidad educativa.

El ítem 5 correspondiente a las competencias básicas de los docentes tienen una relación positiva alta con el ítem 24 sobre la seguridad escolar del desempeño profesional con un coeficiente de correlación de 0,775 y una significancia de 0,003. Entonces la competencia básica de planificación y organización del propio trabajo tomando en cuenta las actividades educativas en horas pedagógicas y fuera de clase tienen incidencia positiva alta con el desempeño profesional con respecto a la seguridad

escolar, en aspectos como la gestión de riesgos mediante el cumplimiento de procedimientos.

Así mismo, el ítem 10 correspondiente a las competencias genéricas interpersonales de resolución de conflicto tiene una relación positiva alta con el ítem 16 sobre la gestión administrativa del desempeño profesional con un coeficiente de correlación de 0,783 y una significancia de 0,003. Es decir, la competencia genérica interpersonal de resolución de conflictos mediante el uso de la mediación y negociación inciden de forma positiva alta con la gestión administrativa en aspectos como la información y comunicación con padres de familia con el fin de mejorar los resultados de aprendizaje del estudiante.

De igual forma, el ítem 12 correspondiente a las competencias específicas de conocimientos concretos tiene una relación positiva alta con los ítems 15 y 20 sobre la gestión administrativa y gestión pedagógica del desempeño profesional con un coeficiente de correlación de 0,750 y 0,745 respectivamente y una significancia de 0,005. De ahí que las competencias específicas de conocimientos concretos como el dominio del área del saber que enseña tiene una incidencia positiva alta con la gestión administrativa en aspectos como el desarrollo profesional mediante una formación continua y la gestión pedagógica de enseñanza aprendizaje en el proceso evaluativo continuo y formativo para el logro de aprendizajes del estudiantado.

Además, el ítem 14 correspondiente a las competencias específicas para la inclusión tiene una relación positiva alta con el ítem 25 sobre seguridad escolar del desempeño profesional con un coeficiente de correlación 0,775 y una significancia de 0,003. Por lo tanto, las competencias específicas de inclusión que practica el docente abiertas a cambios y a nuevos aprendizajes inciden de forma positiva alta con la seguridad escolar en aspectos como la protección mediante la comunicación oportuna al DECE sobre vulnerabilidad estudiantil.

Con los resultados obtenidos se puede identificar que las competencias docentes básicas, genéricas, específicas y el contexto educativo inciden al desempeño profesional en aspectos como la gestión administrativa, gestión pedagógica, convivencia, participación escolar y cooperación, y seguridad escolar.

Análisis correlacional entre las competencias docentes para el desempeño profesional (Estudiantes)

El análisis correlacional de las variables del estudio se desarrolla en dos momentos, en el primero se analiza las variables independiente y dependiente en forma general, y en un segundo momento se analiza la correlación entre las dimensiones de cada variable establecidas en la operacionalización. Se utiliza la correlación de Pearson mediante el uso de la herramienta SPSS versión 25, la cual indica los siguientes resultados:

Cuadro N° 63 Correlación de Pearson entre variable independiente y dependiente de estudiantes

Correlaciones			
		Variable Independiente	Variable Dependiente
Variable Independiente	Correlación de Pearson	1	,835**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	177	177
Variable Dependiente	Correlación de Pearson	,835**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	177	177

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Elaborado por: Marco Tacuri

Fuente: SPSS 25 – Cuestionario a estudiantes

Los resultados de la correlación de Pearson entre la variable independiente y dependiente para la investigación realizada, dejan como resultado un coeficiente de correlación de 0,835. Este valor se encuentra en el rango de “Correlación positiva alta” según Cuadro N° 60. También, el resultado señala que la correlación es significativa en el nivel 0,00(bilateral) con un valor de 0,00 en aplicación a las 177 observaciones del instrumento.

Los resultados muestran que entre los ítems de la variable independiente: competencias docentes se relacionan de forma positiva con los ítems de la variable dependiente: desempeño profesional. Es decir, las competencias docentes como: las

básicas, genéricas y específicas, así como conocer el contexto educativo tiene una incidencia positiva alta sobre el desempeño profesional en aspectos como: la gestión administrativa y pedagógica, convivencia, participación escolar y cooperación, seguridad escolar y aula de clase, de acuerdo al grupo de estudiantes encuestados.

Los análisis correlacionales individuales de los ítems de la variable independiente con los ítems de la variable dependiente se los realizó con el aplicativo informático SPSS versión 25.

Los resultados de Correlación de Pearson mostrados en el anexo 8 muestran la relación de cada dimensión de las competencias docentes con las dimensiones del desempeño profesional realizada a los estudiantes de BGU de la unidad educativa Julio Tobar Donoso. Para logra una mejor interpretación de los resultados se ha elabora el siguiente cuadro con los resultados mayores a 0,4 (correlación positiva moderada).

Cuadro N° 64 Correlación de Pearson entre indicadores de la variable independiente y dependiente

		Correlaciones											
		10. ¿Considera que sus profesores se están preparando de forma continua?	11. ¿Considera que sus profesores mantienen una comunicación adecuada con los padres de familia o representantes?	12. ¿Considera que sus profesores utilizan los espacios físicos y recursos didácticos de forma adecuada en el proceso enseñanza aprendizaje?	13. ¿Considera que sus profesores preparan sus clases de una manera adecuada y creativa?	14. ¿Las clases de los docentes promueven participación y cumplen con los objetivos educativos?	15. ¿Los docentes evalúan de forma continua, formativa y coherente a la diversidad de estudiantes y al logro de aprendizajes de los estudiantes?	16. ¿Considera que sus profesores realizan actividades de refuerzo académico de acuerdo al nivel logrado por parte del estudiante?	17. ¿Los docentes promueven de manera adecuada la participación escolar y cooperación de los miembros de la comunidad educativa (estudiantes, representantes y autoridades)?	18. ¿Considera que los profesores cumplen de forma adecuada los procedimientos indicados dentro de la gestión de riesgos reportadas?	19. ¿Considera que los profesores comunican de forma oportuna al departamento DECE, sobre situaciones de vulnerabilidad estudiantil reportadas?	20. ¿Considera que sus profesores emplean en el aula estrategias que promueven el trabajo en equipo, relaciones interpersonales, toma de decisiones, liderazgo, creatividad, comunicación oral y escrita?	21. ¿Considera que sus profesores motivan el respecto, la democracia y buen comportamiento de los estudiantes dentro del aula?
1. ¿Considera que sus docentes conocen la realidad educativa de la institución?	Correlación de Pearson	,523**	,418**	,406**	,527**	,373**	,447**	,377**	,516**	,403**	,300**	,456**	,427**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177
2. ¿En clases los docentes utilizan nuevas tecnologías de la información (classroom, google form, Kahoot, canva, geniality, etc.) para realizar	Correlación de Pearson	,243**	,278**	,418**	,273**	,275**	,331**	,327**	,325**	,320**	,222**	,360**	,204**
	Sig. (bilateral)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,006
	N	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177

clases interesantes y atractivas?													
3. ¿Considera que sus docentes explican de forma adecuada las actividades dentro del aula?	Correlación de Pearson	,516**	,528**	,577**	,674**	,560**	,486**	,592**	,496**	,535**	,363**	,438**	,521**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177
4. ¿Considera que sus docentes realizan un trabajo colaborativo adecuado con otros docentes de la institución ?	Correlación de Pearson	,369**	,383**	,526**	,428**	,498**	,375**	,438**	,403**	,403**	,379**	,429**	,395**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177
6. ¿Considera que los docentes implementan nuevos procesos para mejorar las actividades que realiza dentro de la institución educativa?	Correlación de Pearson	,650**	,444**	,509**	,558**	,435**	,575**	,511**	,470**	,517**	,404**	,438**	,494**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177
7. ¿Considera usted que sus profesores tienen un	Correlación de Pearson	,458**	,336**	,428**	,480**	,446**	,478**	,456**	,332**	,392**	,237**	,372**	,534**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000
	N	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177

adecuado dominio de los conocimientos teóricos prácticos que imparte en el aula de clase?	N	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177
8. En sus clases los docentes emplean estrategias activas (ABP, Aula Invertida, gamificación) para lograr el aprendizaje de los estudiantes	Correlación de Pearson	,512**	,423**	,521**	,560**	,429**	,440**	,488**	,413**	,451**	,351**	,472**	,417**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177
9. ¿Considera que sus profesores apoyan su práctica docente hacia la educación inclusiva y están abiertos a cambios y a nuevos aprendizajes?	Correlación de Pearson	,493**	,352**	,503**	,469**	,502**	,463**	,541**	,406**	,414**	,359**	,463**	,503**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

De acuerdo a los resultados de la correlación de Pearson de las dimensiones de las variables independientes y dependientes, muestran que el ítem 1 correspondiente al contexto educativo de las competencias docentes tiene una relación positiva moderada con los ítems 10, 11, 12, 13, 15, 17, 20 y 21 sobre la gestión administrativa, gestión pedagógica, la convivencia y participación escolar y aula de clase, con coeficientes de correlación en un rango de (0,406 – 0,523), y una significancia de 0,000. Es decir, dentro del contexto educativo, entender la realidad educativa de la institución incide de forma positiva moderada con el desempeño profesional en una comunicación adecuada con padres de familia, utilizando los espacios físicos y recursos didácticos de forma adecuada mediante una preparación continua. Además, la preparación de la clase de manera adecuada y la evaluación continua y formativa coherente con la diversidad de estudiantes. Igualmente, promueve la participación escolar y cooperación de la comunidad educativa. Por ultimo dentro del aula ayuda a emplear estrategias que promuevan el trabajo en equipo, relaciones interpersonales, toma de decisiones, así como motivar el respeto, democracia y buen comportamiento.

De forma similar, el ítem 2 correspondiente a las competencias genéricas instrumentales de tecnologías de información tiene una relación positiva moderada con el ítem 12 sobre la gestión administrativa con un coeficiente de correlación de 0,418 y una significancia de 0,000. Es decir, las competencias de tecnologías de información inciden de forma positiva moderada para el uso de recursos didácticos de forma adecuada en el proceso enseñanza aprendizaje.

De igual forma, el ítem 3 correspondiente a las competencias docentes genéricas instrumentales de comunicación tiene una relación positiva moderada con los ítems 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20 y 21 sobre la gestión administrativa, gestión pedagógica, la convivencia y participación escolar, seguridad escolar y aula de clase del desempeño profesional, con coeficientes de correlación en un rango de (0,438 – 0,674) y una significancia de 0,000. Por consiguiente, la comunicación incide de forma positiva moderada con todos los aspectos del desempeño profesional.

Asimismo, el ítem 4 correspondiente a las competencias docentes genéricas interpersonales de trabajo en equipo tiene una relación positiva moderada con los ítems

12, 13, 14, 16, 17 y 18 sobre la gestión administrativa, gestión pedagógica, la convivencia y participación escolar y seguridad escolar del desempeño profesional con coeficientes de correlación en un rango de (0,403 – 0,526) y una significancia de 0,000. Por lo tanto, el trabajo en equipo incide de forma positiva moderada para mejorar la utilización de espacios físicos y recursos didácticos de forma adecuada, los profesores preparan sus clases de una manera adecuada y creativa, mejora la participación para cumplir con los objetivos. También mejoran las actividades de refuerzos académico, promoviendo de manera adecuada la participación escolar y cooperación de la comunidad educativa, así como el cumplimiento de los procedimientos indicados de la gestión de riesgos.

Del mismo modo, el ítem 6 correspondiente a las competencias docente genéricas cognitivas de creatividad tiene una relación positiva moderada con todos los ítems del desempeño profesional con coeficientes de correlación en un rango de (0,404 – 0,650) y una significancia de 0,000. De modo que la creatividad incide de forma positiva moderada con todos los aspectos del desempeño profesional.

Asimismo, el ítem 7 correspondiente a las competencias docentes específicas de conocimientos concretos tiene una relación positiva moderada con los ítems 10, 12, 13, 14, 15, 16 y 21 sobre la gestión administrativa, gestión pedagógica y aula de clase del desempeño profesional con coeficientes de correlación en un rango de (0,428 – 0,534) y una significancia de 0,000. Es decir, la competencia específica de los conocimientos concretos inciden de forma positiva moderada en la preparación continua de los docentes, mejora la utilización de los espacios físicos y recursos didácticos de forma adecuada, en la preparación de clases de manera adecuada y creativa, promoviendo la participación y cumplimiento de objetivos educativos, con la evaluación continua y formativa coherente con la diversidad de estudiantes, así como con las actividades de refuerzos académico motivando el respeto, la democracia y buen comportamiento dentro del aula.

Continuando con el ítem 8 correspondiente a las competencias específicas de estrategias y metodologías innovadoras tiene una relación positiva moderada con los ítems 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20 y 21 sobre la gestión administrativa, gestión

pedagógica, la convivencia y participación escolar, seguridad escolar y aula de clase del desempeño profesional, con coeficientes de correlación en un rango de (0,413 – 0,560) y una significancia de 0,000. Por consiguiente, las estrategias y metodologías innovadoras inciden de forma positiva moderada con todos los aspectos del desempeño profesional.

Continuando con el ítem 9 correspondiente a las competencias específicas de inclusión tiene una relación positiva moderada con los ítems 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20 y 21 sobre la gestión administrativa, gestión pedagógica, la convivencia y participación escolar, seguridad escolar y aula de clase del desempeño profesional, con coeficientes de correlación en un rango de (0,406 – 0,541) y una significancia de 0,000. Por consiguiente, la competencia específica para la inclusión incide de forma positiva moderada con todos los aspectos del desempeño profesional.

A modo de conclusión y de acuerdo con los estudiantes las competencias docentes con mayor incidencia en el desempeño profesional son: conocer la realidad educativa de la institución, competencias genéricas instrumentales de comunicación, competencias genéricas cognitivas de creatividad, y las competencias específicas de estrategias metodológicas y de inclusión.

Resultado de la entrevista a Autoridades

Cuadro N° 65 Análisis e interpretación de Autoridades

PREGUNTA	AUTORIDAD 1 - RECTOR	AUTORIDAD 2 - VICERECTOR	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN
<p>1. ¿De acuerdo a su experiencia, en esta nueva normalidad (pandemia) qué competencias considera que son necesarias formar en el profesorado para enfrentar una eventualidad similar?</p>	<p>Bueno realmente tenemos que felicitar al grupo docente, al docente ecuatoriano porque supo adaptarse a una realidad diferente una realidad que nos desnudó totalmente sobre la formación del docente, el docente estaba acostumbrado a trabajar de manera diferente en el aula con el marcado y la pizarra. Por eso tuvo que formarse en unos casos, autoformarse en otros casos la obligatoriedad de formarse en las nuevas tendencias educativas que es utilizando los medios tecnológicos. El docente tiene que reforzar su conocimiento en temas relacionados con el manejo tecnológico.</p>	<p>El personal docente necesita utilizar una plataforma educativa virtual, con la finalidad de crear entornos virtuales, para organizar las clases, y actividades dentro de un curso online, realizar el seguimiento del trabajo, resolver dudas y evaluar el progreso de los alumnos. Recibir capacitación sobre el uso de la tecnología, especialmente el uso de las herramientas de Google.</p>	<p>Las autoridades consideran que en esta nueva normalidad (pandemia) las competencias que se deben formar en el profesorado es de formación y autoformación, así como, competencias digitales y uso de herramientas son necesarias.</p>
<p>2. ¿Considera que los docentes conocen la realidad educativa institucional, aplicando sus competencias de forma</p>	<p>El docente no estuvo preparado, nosotros como institución debemos cumplir una serie de estándares educativos que nos exige el ministerio, pero aquí viene una parte</p>	<p>Los profesionales de la Educación si viene con estas competencias, ya que la malla curricular de las universidades, les permite salir con este perfil profesional y puedan</p>	<p>Las autoridades consideran que los docentes entienden la realidad educativa y aplican sus</p>

<p>adecuada en el proceso de enseñanza aprendizaje?</p>	<p>sui géneris, el ministerio nos exige a nosotros cumplir estándares, pero no tenemos los medios ni los implementos necesarios para cumplir esos estándares que nos piden, entonces el docente entiende la realidad institucional, el docente sabe cómo tiene que trabajar pero no cuenta con los implementos necesarios para cumplir esos procesos. Lo importante es que se adaptó.</p>	<p>desenvolverse de una manera óptima en el proceso enseñanza aprendizaje.</p>	<p>competencias pero no cuenta con recursos necesarios para cumplir esos procesos.</p>
<p>3.- Considera que los docentes manejan de forma adecuada la comunicación con padres de familia, los espacios físicos asignados y las planificaciones curriculares</p>	<p>Así no manejemos tenemos que aprender a manejar, porque tenemos que aprender a manejar, hoy por hoy el mejor medio de comunicación es el teléfono, el WhatsApp, que a ratos se convierte en un arma de doble filo, porque el padre de familia aprovecha el WhatsApp para más bien agredirle al docente, indicarle que no está trabajando y eso no está bien, tenemos que aprender a utilizar de manera adecuada los medios de comunicación, tenemos que aprender a utilizar de manera adecuada la forma de</p>	<p>Considero que, si existe una buena comunicación con los padres de familia de los estudiantes que se requiere mantenerle informado del proceso de aprendizaje del estudiante. La institución es pequeña, pero si se optimiza los espacios físicos, en cuanto a las planificaciones todavía les falta más comprometimiento a algunos docentes, para una investigación personal y autoeducación en lo que se refiere a la planificación.</p>	<p>Las autoridades manifiestan que, los docentes no manejan de forma adecuada la comunicación con padres de familia, se debe aprender a utilizar de forma adecuada los medios de comunicación que permitan una fluidez entre docentes y padres de familia. En cuanto a las planificaciones curriculares mencionan que, los docentes deben</p>

	<p>comunicarnos con el padre de familia, muchas veces el docente también por sus múltiples ocupaciones, por sus múltiple trabajo no responde inmediatamente entonces no hay una fluidez de comunicación entre docente padre de familia y ahí eso nos produce una serie de inconvenientes. Los espacios físicos tenemos que aprender a utilizarlos y más aún ya con la presencialidad que tenemos ya obligatoriedad de retorno. Las planificaciones curriculares debieron y fueron adaptada a una realidad diferente, no es lo mismo trabajar de manera física que trabajar de manera virtual muy distinto y el docente tuvo que adaptarse, a pesar de haber adaptado sabemos que no tuvimos resultados, los que queríamos, los resultados que queríamos no son los que necesitábamos y por eso el padre de familia ahora dice quiero que regrese a clases mi hijo, porque no aprendido nada.</p>		<p>estar preparados para cambios y deben autoeducarse en su uso. Los espacios físicos son administrados de forma adecuada en función de las necesidades del docente.</p>
--	--	--	--

<p>4. ¿Considera que los docentes de la institución realizan procesos de autorreflexión, autoevaluación, sobre su práctica docentes?</p>	<p>Definidamente no, el grupo docente es uno del grupo más complejo que hay a nivel profesional, difícil que nosotros mismos hagamos un autorreflexión, difícil que nosotros hagamos una autoevaluación, si la hacemos es porque nos exigen que la hagamos, de manera personal no lo hacemos, hay que ser muy honestos, el docente es muy reacio a entender que fallo y como sabemos en qué fallamos con una auto evaluación y con un autorreflexión. Es muy difícil que el docente se autocalifique, es muy difícil pero no imposible. Hay docentes que, si lo hacen, pero no todos, la mayoría dice yo no falle y somos difíciles de entender que fallamos. Debe haber un proceso de autoevaluación, pero no exigido, sino un proceso en el cual yo considere que debo autoevaluarme y a través de esa autoevaluación reflexionar que falle, que puedo cambiar, que puedo mejorar.</p>	<p>Estos procesos se realizan, en la institución, en las visitas áulicas, luego que el docente desarrolla su clase, se observa las fortalezas y debilidades con el propósito de que realice una autorreflexión y autoevaluación de cómo les fue en el proceso de clase y que debería mejorar y por último se les solicita que manifiesten su compromiso para las próximas clases.</p>	<p>Las autoridades manifiestan que, los docentes no hacen procesos de autorreflexión, autoevaluación como una habilidad desarrollada, más bien porque esta, es una exigencia de la institución a través de procesos como las visitas áulicas.</p>
<p>5. ¿Considera que los docentes de la institución</p>	<p>Muy poco, el docente puede buscar, puedo intentar encontrar medios, los</p>	<p>En las clases virtuales si utilizan herramientas tecnológicas con el</p>	<p>Las autoridades mencionan que, los</p>

<p>emplean en sus clases herramientas tecnológicas, logrando el interés del estudiantado por el aprendizaje?</p>	<p>elementos multimedia que le permitan hacer una clase súper interesante, pero si el estudiante no se conecta, si el estudiante apaga su cámara si el estudiante está haciendo otra actividad no lo va a entender por más que el docente se sacrifique es muy difícil la virtualidad, ya sea por la falta de dispositivos, ya sea por la falta de interés. La virtualidad no es lo mismo y eso nos va hacer entender que debemos cambiar.</p>	<p>fin de hacer las clases más dinámicas y que despierte el interés del estudiante, pero si hace falta la capacitación de los profesores en la utilización de estas herramientas ya que no todos manejan con solvencia.</p>	<p>docentes emplean muy poco en sus clases herramientas tecnológicas, por el tema de la virtualidad se las utiliza ha utilizado más, pero si hace falta capacitaciones.</p>
<p>6. ¿Considera que los docentes de la institución utilizan estrategias activas e innovadoras en colaboración con los docentes de las mismas áreas y de las demás?</p>	<p>No hemos trabajado con ello, pero si estamos proyecto a trabajar de esa manera para que todos trabajemos de manera interdisciplinar, que hoy es el eje fundamental de trabajo docente, que todos trabajemos y sepamos hacia qué norte vamos</p>	<p>Existe en la institución reuniones de áreas, pero no hay esa colaboración para compartir experiencias con estrategias activas, lo que si se ha planificado clases demostrativas dentro de las áreas y comparten esas experiencias.</p>	<p>Las autoridades mencionan que, los docentes no utilizan estrategias activas e innovadoras, se ha iniciado parcialmente este proceso, pero entre los docentes no hay colaboración para compartir experiencias sobre el tema.</p>
<p>7. ¿De acuerdo al estándar de desempeño docente establecido en los estándares de calidad</p>	<p>No, nos exigen cumplimiento de estándares, pero si el docente no cuenta con los implementos necesarios, como puede desarrollar</p>	<p>Pienso que los docentes de educación inicial, en estos tiempos si salen de las instituciones superiores con las competencias</p>	<p>Las autoridades manifiestan que las competencias docentes desarrolladas en su</p>

<p>educativa del Ministerio de Educación, las competencias desarrolladas desde la formación inicial son suficientes?</p>	<p>ese proceso de formación. Hay que ser muy claros la universidad no nos enseña a ser docentes, la universidad nos enseña la parte académica, la parte de conocimiento, pero la parte práctica se la aprende en el aula, y ahí es donde vamos desarrollando las destrezas.</p>	<p>básicas y suficientes para desarrollar su trabajo, ya que tienen la capacidad de animar, motivar e inspirar a los niños son creativas, incentivan al aprendizaje a través de actividades prácticas y de manera lúdica.</p>	<p>formación inicial no son suficientes. El desarrollo de otras competencias docentes necesarias se los hace en el aula en la práctica diaria.</p>
<p>8. ¿Considera que los docentes aplican estrategias de enseñanza fomentando la participación estudiantil, el refuerzo académico y evaluación continua?</p>	<p>Nos ha tocado adoptarnos a eso, y es menester que trabajemos fomentando aún más, que el estudiante sea el creador del conocimiento, sea quien forme aún más su proceso formativo, que el docente exclusivamente se convierta en un facilitador. si hace falta un refuerzo académico que lo vamos hacer, ya en el aula, ya con el regreso en el aula lo vamos hacer. Hoy la evaluación es continua se puede hacer una evaluación en el aula, cualquier trabajo del estudiante se lo puede evaluar, porque hay detalles que a lo mejor no son tomados en cuenta.</p>	<p>En la presencialidad sí, pero en la virtualidad se les hace un tanto difícil lograr la participación del estudiante, el refuerzo se realiza en el proceso de la clase y de acuerdo a un horario, después de clases a los estudiantes que requieran, pero falta también el comprometimiento del estudiante y la insistencia del docente a que asista a los refuerzos.</p>	<p>Las autoridades manifiestan que los docentes si aplican estrategias de enseñanza enfocados en conseguir que el estudiante sea creador de su aprendizaje. El refuerzo académico como la evaluación continua el docente la realiza mas no como práctica sino como un proceso obligatorio.</p>
<p>9. Considera que los docentes aplican</p>	<p>El docente si aplica eso, el docente si trabaja con eso, pero el docente, no</p>	<p>En la actualidad más del 80% de los profesores no realizan trabajos en</p>	<p>Las autoridades manifiestan que los</p>

<p>estrategias dentro del aula que motiven el trabajo en equipo, creatividad, comunicación utilizando el respeto, democracia, y buen comportamiento como ejemplo a seguir?</p>	<p>es solo el docente, es parte de una comunidad educativa si no hay la simbiosis de trabajo entre docente, padres de familia, y estudiante, el docente se ha convertido en ejemplo</p>	<p>equipo por la poca práctica de la tecnología para hacer grupos de manera virtual, pero en la presencialidad si realizan trabajos en equipo, Se cuenta con un código de convivencia donde se establece la convivencia armónica en un marco de respeto, tolerancia y democracia que si hace falta difundir más a los estudiantes</p>	<p>docentes si aplican estrategias dentro del aula que motiven el trabajo en equipo, creatividad y la comunicación utilizando el respeto, democracia y buen comportamiento como ejemplo a seguir, pero que necesitan que los otros integrantes de la comunidad educativa también lo hagan. La institución cuenta con un código de convivencia, pero se debe difundir a los estudiantes para que lo conozcan. Mencionan que el uso de tecnología es otro factor limitante.</p>
<p>10. Considera que los docentes deberían contar con una guía de apoyo que les permitan desarrollar las competencias y así</p>	<p>Por supuesto, todo aquello que sirva como medio de información o como un medio de mejora escrito es mucho mejor,</p>	<p>Claro que si, por eso se les solicita que se auto capaciten, y se debería realizar un convenio con una universidad que brinde el apoyo externo o a los docentes en lo que se refiere a uso de la tecnología en</p>	<p>Las autoridades manifiestan que, los docentes deberían contar con una guía de apoyo que les permita desarrollar las</p>

mejorar su desempeño profesional?		educación, estrategias metodológicas activas, que les serviría para mejorar su desempeño docente.	competencias, todo lo que sume o que vayan en pro de mejorar es bueno.
-----------------------------------	--	---	--

Elaborado por: Marco Tacuri

Resultados de entrevista a expertos

Cuadro N° 66 Entrevista a Expertos

PREGUNTA	EXPERTO 1	EXPERTO 2	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN
<p>1.- ¿Qué competencias docentes se debe formar en el profesorado a través de la formación continua?</p>	<p>Orientados específicamente al desarrollo de destreza y de competencias acorde al área del saber que enseñan. Los profesores puedan tener competencias digitales para el siglo 21 que ya se venía hablando anteriormente pero no se había trabajado a esa magnitud de lo que se necesita al momento de trabajar unas clases virtuales</p>	<p>Las competencias van a depender mucho de los contextos en los que se desenvuelve el docente, en especial en los niveles educativos en los que se trabaja y el nivel de preparación con el cual fue formado el docente. En cuanto a las competencias generales podrían ser: La relación con los padres de familia, trabajar en equipo, la participación en la gestión de la escuela y la utilización de nuevas tecnologías.</p>	<p>Las competencias docentes que se deben formar en el profesorado a través de la formación continua son: Desarrollo de destrezas y de competencias acorde al área de saber que enseñan. Competencias digitales Relación con los padres de familia Trabajo en equipo Participación gestión de la institución</p>

<p>2. ¿Qué competencias deben desarrollar los profesores para diseñar una planificación curricular orientada a la calidad educativa?</p>	<p>Deben saber los profesores discernir y manejar bien el currículum. Deben tener las capacidades o desarrollar una capacidad de priorización del currículum. Sean capaces y sean competentes de poder trabajar en equipo, la colaboración y la contribución que puedan existir entre los grupos de profesores realmente es lo que fortalece no solamente al área del saber que enseña sino a la institución como tal.</p>	<p>Es necesario conocer a profundidad lo macro del currículo y luego en la construcción de lo meso de acuerdo a las necesidades de la institución y su relación con la sociedad en la cual se encuentra rodeada</p>	<p>Las competencias que deben desarrollar los profesores para diseñar una planificación curricular orientada a la calidad educativa serian: Capacidad de priorización el currículum. Trabajar en equipo Conocer a profundidad lo macro, meso de currículum</p>
<p>3.- ¿Qué competencias deben desarrollar los docentes para realizar mediación pedagógica innovadora?</p>	<p>Identificar, conocer, caracterizar que es una innovación, los profesores, los docentes las docentes debemos tener claro que es una innovación. Lo más importante de una innovación es que tribute a la consecución de aprendizajes. Se confunde porque asociamos que la</p>	<p>Considero que las competencias que deberían desarrollarse para una innovación educativa deben estar basadas en la investigación educativa seguida por el desarrollo de metodologías y estrategias que permitan ir construyendo nuevo conocimiento.</p>	<p>Las competencias que deben desarrollar los docentes para realizar una mediación pedagógica innovadoras son las que se basan en la investigación educativa, desarrollo metodológico y estrategias, pero ante todo el docente debe conocer que es una innovación y no</p>

	innovación es tecnología y no lo es.		confundir con la aplicación de tecnología.
4. ¿Para un buen desempeño docente que competencias debe potenciar el profesorado?	<p>Dominar el área del saber que enseña ser competente es eso, y eso es fundamental, ser un docente que domina las tecnologías del siglo 21</p> <p>Debe desarrollar competencias de trabajo colaborativo con sus pares</p> <p>Debe desarrollar competencias de acción tutorial con sus estudiantes</p> <p>Debe ser capaz de esencializar el curriculum</p> <p>Debe ser una persona que también diagnostique a nivel de aprendizaje</p> <p>Debe ser innovador en todo sentido</p> <p>Debe ser un profesional que colabora en la construcción y desarrollo de la escuela</p> <p>El profesor debe ser un buen comunicador no solamente de contenidos sino también</p>	<p>La experiencia adquirida por el docente desde sus inicios se establecen más desde la formación teórica teniendo dificultades en sus primeras prácticas en el aula, a medida que pasa el tiempo es la práctica lo que le dará las pautas para hacer una aprendizaje efectivo, utilizando recursos, equipos y materiales de manera apropiada, de esta manera asegurando adecuadas experiencias de aprendizaje que los estudiantes aprendan de manera activa e interactiva, creando nuevas concepciones más acertadas; organizando trabajo cooperativo en el cual los estudiantes se vean obligados a discutir y</p>	<p>Para un buen desempeño docente, se debe potenciar las competencias como la de dominio del área del saber que enseña, dominio de tecnologías del siglo 21, trabajo colaborativo, acción tutorial con estudiantes, esencializar el curriculum, diagnosticar el nivel de aprendizaje, ser innovador, colaborador en la construcción y desarrollo de la institución, buen comunicador. La experiencia adquirida por parte del docente es primordial a la hora de desarrollar sus competencias.</p>

	de decisiones de recomendaciones.	cuestionar su conocimiento adquirido.	
5. ¿En esta nueva normalidad (pandemia) qué competencias considera que son necesarias formar en el profesorado?	<p>Ser un docente del siglo XXI, ser docente que maneje las nuevas tecnologías de la comunicación y la información, y que aprenda a utilizarlas pedagógica y didácticamente para poder trabajar la asignatura o le área del saber que enseña esencializar el curriculum. Dominar canales de comunicación con estudiantes como con padres de familia.</p>	<p>Las competencias necesarias son la capacidad de poder reflexionar sobre sus propias ejecuciones como docente para lo cual es necesario disponer de una sólida formación didáctica. Por otra parte, la preparación continua del docente debe garantizar, el conocimiento y los cambios que se producen en la sociedad.</p>	<p>Las competencias docentes que en esta nueva normalidad son necesarias formar se considera las competencias digitales, dominar canales de comunicación, capacidad de poder reflexionar, y preparación continua</p>
6. ¿Qué innovaciones educativas (desde el ámbito tecnológico educación 4.0, curricular, académico, nuevas tendencias-neurociencia) debe desarrollar el docente para responder a la sociedad y	<p>La innovación o los procesos de innovación que implican todas las categorías, dependen de que los profesores puedan trabajar en equipo. Se debería seleccionar una muy buena plataforma educativa.</p>	<p>El docente debe conocer las realidades de cada uno de sus estudiantes y de su entorno, dependiendo de estas circunstancias preparará y planificará innovaciones educativas que estén de acorde a la realidad de su aula de clase.</p>	<p>Las innovaciones educativas que debe desarrollar el docente para responder a la sociedad y necesidades de los estudiantes, se establece primero conocer la realidad de cada estudiante para posterior para preparar y planificar innovaciones</p>

necesidades de los estudiantes?	Las decisiones sean pensadas en grupo, en colectivo, áreas. Los proyectos innovadores van atados al proyecto institucional.		educativas, todo esto acompañado por una plataforma educativa que respondan al proyecto institucional.
7. ¿De acuerdo al estándar de desempeño docente establecido en los estándares de calidad educativa, las competencias desarrolladas desde la formación inicial del docente son suficientes?	Más que suficientes son esenciales, fundamentales, un profesional que no cumpla con aquellas no es todavía un profesional de la educación. El fortalecimiento de esas competencias que determinan los estándares de desempeño docente se fortalecen con la experiencia que va adquiriendo el novel profesor en los contextos escolares, El trabajo de su formación o desarrollo de formación compete ya a otras instituciones, el mismo profesor debe decidir cómo quiere formarse	La experiencia adquirida por el docente desde sus inicios se establecen más desde la formación teórica teniendo dificultades en sus primeras prácticas en el aula, a medida que pasa el tiempo es la práctica lo que le dará las pautas para hacer una aprendizaje efectivo, utilizando recursos, equipos y materiales de manera apropiada, de esta manera asegurando adecuadas experiencias de aprendizaje que los estudiantes aprendan de manera activa e interactiva, creando nuevas concepciones más acertadas; organizando trabajo cooperativo en el cual los estudiantes se vean	Las competencias desarrolladas desde la formación inicial de los docentes son esenciales, fundamentales y de formación teórica que se fortalecen con la experiencia y la práctica le dará un aprendizaje efectivo.

		obligados a discutir y cuestionar su conocimiento adquirido.	
8. ¿Cómo debería ser la praxis docente para ser competente en evaluación educativa?	Debe completarse con varias formas de evaluar , debe ser una evaluación que considere varios aspectos, que pueda ser primero diagnósticas , deben ser formativas , deben ser quizás sumativa en ese sentido y creo yo que debe ser sopesada darles los pesos correctos a cada tipo de evaluación en los diferentes contextos que se trabajen. La labor del profe debe estar quizás en no evaluar sino en re enseñar de manera diferente aquello que el niño no pudo aprender para evitar al final hacer una evaluación de recuperación.	La evaluación va más allá de la medición de conocimientos que es la dimensión más simple de la evaluación, el docente debe realizar acompañamiento didáctico a los estudiantes, debe promover relaciones interpersonales afectivas , a través de las cuales se promueven ambientes de aprendizajes que aseguran que éste sea eficaz , profundo y significativo. Este proceso se puede desarrollar desde la evaluación diagnóstica, formativa y final .	La praxis docente para ser competente en evaluación educativa debe utilizar varias formas de evaluar entre ellas la diagnóstica, formativa y sumativa. La labor del docente debe estar en el acompañamiento didáctico, promover relaciones interpersonales afectivas promoviendo un ambiente de aprendizaje eficaz, ser capaz de re enseñar de manera diferente

<p>9. ¿Cuál es el rol de un docente comprometido en la dimensión institucional (procesos de construcción y participación curricular, de gestión, apoyo al DECE, trabajo en equipo, proyectos educativos, etc.)?</p>	<p>Yo creo que el rol del profesor trasciende como digo el aula, el rol del profesor es participar activamente en la construcción de la escuela, de los documentos institucionales de las distintas comisiones. Es un deber por no decir obligación y ese es parte de su trabajo, se debe comprender que es parte del trabajo del profesor. El rol debería ser de colaborador, de acompañante, de constructor, de promotor, de lanzador de propuestas, de innovador, etc. Que ayude realmente a la escuela a que se construya en las diferentes áreas. La cultura escolar para un cambio necesita trabajo y eso es lo que no quieren muchos.</p>	<p>El Docente es un actor en la construcción del conocimiento, no sólo de la cultura, sino todo lo que implica la labor educativa su gestión administrativa y su vinculación con la comunidad para que sus alumnos vean al mundo que les rodea, en los distintos aspectos con que interpretan y lo relacionen con la sociedad y a su presencia social e individual.</p>	<p>El rol de un docente comprometido en la dimensión institucional debe trascender el aula, participar activamente en la construcción de la institución, de colaborador, de promotor, de lanzador de propuestas, de innovador, todo lo que implica la labor educativa.</p>
---	--	--	--

<p>10. ¿Cuál sería el perfil del docente para enfrentar los retos en la actualidad?</p>	<p>Yo creo que un perfil de docente primero que tenga una formación en educación, eso es fundamental que haya estudiado una carrera relacionada a la educación o afín a la educación. Las herramientas digitales, que sepa usarlas pedagógicamente. Un profesor que pueda actuar, que pueda trabajar mancomunadamente con sus pares. El docente siempre tiene que estar en constante formación y capacitación para ir afrontando los nuevos retos que se le vienen y sobre todo reflexionar su práctica, ser reflexivo y aprender de experiencias que tiene otros.</p>	<p>Algunos docentes fueron educados bajo un modelo tradicional y en la actualidad lo que se necesita docentes que están abiertos a realizar cambios sociales acordes a las nuevas tendencias globalizadoras, transformando la forma de enseñar, usando nuevas tecnologías y sembrando la confianza y motivación en el alumno.</p>	<p>El perfil de docente para enfrentar los retos en la actualidad deben en primer lugar tener una formación en educación, dominar herramientas digitales, trabajar en equipo, estar en formación continua y sobre todo reflexionar sobre su práctica docente, se necesitan docentes abiertos a realizar cambios sociales, transformando la forma de enseñar con el apoyo de nuevas tecnologías brindando confianza y motivación a los estudiantes.</p>
---	---	--	--

Elaborado por: Marco Tacuri

CONCLUSIONES

Las siguientes conclusiones corresponden al análisis de los resultados obtenidos de la investigación realizada a docentes, estudiantes, autoridades y expertos, por medio de encuestas, así como de entrevistas considerando los objetivos planteados.

- La presente investigación determinó que las competencias docentes básicas, genéricas y específicas constituidas en los profesores y que se manifiestan de acuerdo a la realidad educativa inciden positivamente en el desempeño profesional del profesorado que considera aspectos administrativos, pedagógicos, convivencia, cooperación, participación, y seguridad escolar incorporadas dentro del estándar de desempeño profesional dentro y fuera del aula. Es así que, entender la realidad institucional para aplicar las competencias docentes tiene la mayor predominancia desde el punto de vista de los docentes y estudiantes, esto ayuda a mejorar aspectos como la gestión administrativa, pedagógica, de convivencia, participación y seguridad escolar. También se puede indicar que competencias como la autoevaluación, trabajo en equipo, manejo de conflictos y competencias digitales, tienen incidencia positiva en todos los aspectos contenidos dentro de los estándares de desempeño docente. Por lo tanto, se puede decir que potenciando las competencias docentes se consigue mejorar el desempeño profesional del profesorado.

- En la investigación realizada se analizó las competencias que poseen los docentes de BGU de la Unidad Educativa Julio Tobar Donoso. De acuerdo a este análisis se puede determinar que las siguientes competencias forman parte de la práctica diaria de los docentes. Competencias básicas: reflexionar con el 41,67% y formación continua con el 50%. Competencias genéricas: competencias digitales con el 50%, dominar canales de comunicación con el 58,33%, trabajo en equipo con el 25%, resolución de conflicto con el 25% e innovador con el 25%. Competencias específicas: área del saber que se enseña con el 75%, priorización del curriculum con el 83,33%, conocer la realidad educativa 33,33%, estrategias innovadoras con el 33,33% y abierto a realizar cambios sociales con un 66,67%. Lo importante del análisis de competencias que poseen los docentes, se basa en confirmar que éstas se encuentran presentes en sus prácticas y así conocer qué competencias necesitan mayor atención. Las competencias docentes son fundamentales para una educación de calidad y para ello, desarrollarlas estaría acercando a ese objetivo.
- Según los resultados, los docentes no alcanzan un buen nivel de desempeño profesional. Las encuestas a docentes y a estudiantes muestran que los profesores deben mejorar aspectos como: la gestión administrativa el 45,84%; mientras que en la encuesta a estudiantes el 41,53%; la gestión pedagógica el 27,78%, versus el 41,53% de la encuesta a los estudiantes; la convivencia, participación escolar y cooperación el 33,33% y en la encuesta a estudiantes el 44,07% y finalmente dentro del aula el 8,33%, mientras que en los datos de los estudiantes el 30,51%. Es claro que, si las competencias docentes inciden en el desempeño profesional, es mandatorio potenciar las competencias para fortalecer el desempeño. Conocer el nivel de desempeño es importante, puesto que se conoce que competencia fomenta o está alineada a cumplir los estándares de calidad indicados por el MINEDUC, teniendo que ser potenciadas por el profesorado. De acuerdo al estándar de desempeño profesional y la información obtenida de los instrumentos aplicados, el docente debe tener competencias para el desarrollo profesional, manejo de

comunicación, esencializar el curriculum, planificación curricular, motivador, orientado a la inclusión.

- En este trabajo investigativo se elaboró una alternativa de solución a la problemática investigada a través de guía de apoyo para el desarrollo de las competencias docentes del profesorado. Lo importante de esta alternativa es ofrecer actividades diseñadas en talleres, con la finalidad de potenciar las competencias docentes y que a su vez conlleve a elevar el desempeño docente. Para la elaboración de la guía de apoyo, se definió las competencias docentes a mejorar: trabajo en equipo, resolución de conflictos, competencias digitales, autoevaluación, sin que esto indique que las otras competencias detectadas sean más o menos importantes.

RECOMENDACIONES

Se realizan las siguientes recomendaciones

- En el marco de las competencias docentes se recomienda realizar un estudio sobre la alfabetización digital del profesorado de la unidad educativa Julio Tobar Donoso, en la que se pueda determinar el nivel de la competencia digital que posee los docentes. De esta manera tener una línea base para el potenciamiento de la competencia.
- Previo a la aplicación de la guía de apoyo motivar la participación docente por parte de las autoridades como un tema de mejora y no como un tema impositivo, esto con el fin de lograr el objetivo de la guía de apoyo.
- Implementar la guía de apoyo en competencias docentes a los profesores del nivel de bachillerato general unificado en primera instancia como un proceso nuevo e innovador. Y en una segunda fase realizarlo en toda la institución.

CAPÍTULO III

PRODUCTO

La propuesta corresponde a una guía de apoyo, que permita mejorar las competencias docentes para el desempeño profesional del profesorado de BGU de la Unidad Educativa “Julio Tobar Donoso”, con el fin de que los maestros puedan potenciar las competencias para un buen desempeño profesional

En el Ecuador la educación se basa por los estándares de calidad educativa indicados por el MINEDUC (2017) que se define como “parámetros de logros esperados, tienen como objetivo, orientar, apoyar y monitorear la acción de los grupos de actores que conforman el Sistema Nacional de Educación para su mejora continua” (p. 13). Es decir, los docentes son uno de estos grupos de actores que como menciona el Ministerio deben realizar una mejora continua de sus habilidades y capacidades. La guía de apoyo al desarrollo de las competencias docentes es producto de la detección de competencias docentes en la institución Julio Tobar Donoso, si bien el docente posee las competencias básicas, genéricas y específicas que la profesión requiere, es cierto señalar que no todos los maestros las han desarrollado de forma adecuada. El potenciamiento de las capacidades de los profesores se encuentra enmarcado dentro de los estándares de educación para el desempeño docente.

La guía propuesta está alineada a las competencias a ser mejoradas conforme al estudio de campo desarrollado en la investigación, datos obtenidos en las encuestas a docentes y estudiantes, igualmente por las entrevistas a autoridades y expertos que permitan mejorar su desempeño profesional de acuerdo a los estándares de calidad del ministerio de educación en busca de la calidad educativa.

Para alcanzar con los objetivos propuestos es necesario contar con la colaboración y motivación de los docentes para aplicar la guía, las autoridades deben ayudar en las retroalimentaciones de los progresos de cada docente y facilitar la socialización de la misma.

Título de la propuesta

Guía de apoyo para el desarrollo de las competencias docentes del profesorado de BGU de la Unidad Educativa “Julio Tobar Donoso”

Datos Informativos

Institución: Unidad Educativa “Julio Tobar Donoso”

Provincia: Pichincha

Cantón: Quito

Parroquia: Quitumbe

Dirección: Carlos Rodríguez S/N y Av. El Tránsito, Chillogallo

Sección: Matutina-Vespertina

Número total de estudiantes: 1400

Tipo de plantel: Fiscal

Email: 17H00445@gmail.com

Teléfono: 022631681 / 0987589657

Definición del tipo de producto

La guía de apoyo propuesta se da como un recurso para el docente del BGU de la unidad educativa “Julio Tobar Donoso” de la parroquia de Chillogallo, cantón Quito, en pro de potenciar las competencias docentes. Por consiguiente, mejorar su desempeño profesional de acuerdo a los estándares de calidad que exige el ministerio de educación.

Los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a docentes y estudiantes, de igual forma la entrevista a las autoridades, indican que el problema planteado es evidenciado en la institución educativa Julio Tobar Donoso, los docentes deben mejorar sus competencias genéricas en unos casos, específicas en otros. Por lo tanto, los docentes pese a tener las competencias genéricas desarrolladas en su formación inicial, no han alcanzado el dominio adecuado de las misma y en otros casos aun no las han desarrollado, en consecuencia, se debe potenciar las competencias docentes que le permitan mejorar su desempeño profesional, con lo cual el principal beneficiado será el estudiante.

De acuerdo al problema planteado en la investigación y en base a las competencias analizadas se centra en cuatro competencias para el desarrollo de mejora, si bien todas las competencias detectadas son importantes, este estudio se limitará a las siguientes: Trabajo en equipo, competencias digitales, resolución de conflictos, autoevaluación. Además, de acuerdo al Ministerio de Educación, el desarrollo profesional es un componente de los estándares de calidad que propone. Finalmente, se ajusta al ideario institucional contemplado dentro del PEI de la unidad educativa Julio Tobar Donoso.

Objetivos

- Desarrollar una guía de apoyo en el desarrollo de competencias docentes: autoevaluación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, competencias digitales para el profesorado de BGU de la institución Julio Tobar Donoso, para el mejoramiento de las competencias docentes.

- Establecer actividades que permitan el desarrollo de competencias docentes según el ideario del PEI de la unidad educativa “Julio Tobar Donoso”, en busca de una educación de calidad.
- Socializar la guía de apoyo a los docentes de BGU, mediante presentaciones con el fin de lograr el entendimiento de las actividades a desarrollar.

Estructura de la propuesta

Justificación

La guía de apoyo es pertinente realizar su desarrollo e implementación en la institución educativa, según los datos obtenidos el 83,33% de los docentes aplican sus competencias en el proceso enseñanza aprendizaje, sin embargo, el 41,67% no identifica sus debilidades y necesidades de formación, mostrando una inadecuada competencia de autoevaluación. En consecuencia, se ha creado un estado de conformidad, relajamiento dentro de lo que significa ser docente. Aunque la incidencia de la competencia de autoevaluación es baja en el desempeño profesional, esta es la base para reconocer los cambios que se deben realizar e iniciar la mejora docente.

En esta guía se ha considerado al trabajo en equipo como una competencia a mejorar, según los datos el 75% de los profesores y el 54,25% de los estudiantes consideran que no se realiza un trabajo en equipo permanente. Del mismo modo, una de las correlaciones identificadas como altas según los estudiantes, está la incidencia del trabajo en equipo como positiva moderada sobre el desempeño docente en aspectos como la gestión administrativa, pedagógica, convivencia, participación y seguridad escolar. Además, según Luthans (2008) citado en Portalanza (2013) menciona que existe evidencia suficiente para confirmar que el trabajo en equipo se potencializa mejorando las características como la colaboración y liderazgo. Por esta razón, se ha tomado en cuenta dentro de las actividades de la propuesta, el liderazgo distribuido para perfeccionar esta competencia docente. De acuerdo a Harris y De-Flaminis (2016) citado en Ahumada et al. (2017), el liderazgo distribuido debe ser entendido como parte

práctica del que hacer docente, antes que una responsabilidad o rol dentro de la institución educativa.

De igual forma, se ha considerado a la resolución de conflictos como una competencia a mejorar dentro de la guía de apoyo, es así que, los estudiantes con un 57,63% y los profesores con un 75% mencionan que los docentes no realizan de forma adecuada una resolución de conflictos. Además, según los profesores, una de las correlaciones más significativas, está la incidencia de la resolución de conflictos como positiva alta sobre el desempeño docente en aspecto como la comunicación con padres de familia. Es decir, el docente debe mejorar la resolución de conflictos para una mejor comunicación con los padres de familia.

Por último, se ha considerado las competencias digitales como una competencia a mejorar en esta guía de apoyo, considerando que un 50% de profesores y un 42,37% de estudiantes manifiestan que los docentes no incluyen de forma permanente las nuevas tecnologías en su práctica diaria. Además de acuerdo al informe de correlación de los estudiantes, las competencias digitales es una de las más significativas con una incidencia positiva moderada con el desempeño docentes en aspectos como la gestión administrativa, en el uso adecuado de espacios físicos y recursos didácticos.

Esta guía de apoyo podría permitir mejorar el dominio de las competencias docentes que posee, y del mismo modo, podrá comenzar a desarrollar las que no domine o sienta que no posee. De manera que la comunidad educativa y sobre todo los estudiantes sean los más beneficiados de esta práctica. Del mismo modo, los docentes y la institución educativa se beneficiarán del cambio. La guía permite aportar con el desarrollo de los docentes de la institución educativa Julio Tobar Donoso, que como menciona el estándar de desempeño profesional docente del Ministerio de Educación dentro de la dimensión de desarrollo profesional, el profesor debe participar en capacitaciones para mejorar la calidad de su ejercicio docente.

Esta guía de apoyo es una propuesta de actividades que servirá para que los profesores potencien las competencias docentes que ya tienen o que están en desarrollo, permitiendo aplicarlas dentro de sus tareas diarias en la institución educativa. Cabe mencionar que las competencias docentes a mejorar de la guía, son la que en tiempos de pandemia se han visto necesario su empleo para atender diferentes circunstancias.

Factibilidad

La implementación de esta guía propuesta es factible, de acuerdo a los resultados obtenidos de la investigación, responde a las necesidades detectadas en los docentes, lo que incide en su desempeño profesional y son el resultado de las necesidades establecidas por profesores, estudiantes y autoridades.

Para el desarrollo de las actividades que involucran expertos se buscará apoyo de profesionales que no busquen réditos económicos y estén dispuestos a colaborar.

Para terminar, se cuenta con el apoyo de las autoridades, así como de los docentes del nivel de Bachillerato General Unificado (BGU).

Descripción de la guía

La guía de apoyo en desarrollo de competencias docentes para mejorar el desempeño del profesorado de la Unidad Educativa “Julio Tobar Donoso”, incluye definiciones y características de las competencias, actividades para desarrollar competencias, que están alineadas de acuerdo al PEI de la institución educativa.

Fundamentación Teórica

Competencias docentes

Son las características y comportamientos que posee el docente como consecuencia de su formación profesional (inicial y continua) y de las experiencias propias. Por tanto, le ayudan a integrar los conocimientos adquiridos con su quehacer diario, dentro de los diferentes contextos educativos donde desarrolle su actividad profesional (Camperos Camero, 2008).

Desarrollo de competencias

Según lo que menciona Escribano (1999) citado Valencia (2005), es el grupo de actividades en afinidad a un comportamiento específicos, donde el entrenamiento es conducido y tiende a una evolución de las características de una persona según un rol establecido. Es decir que para alcanzar el desarrollo de competencias se deben realizar de forma guiada y estructura, además Valencia (2005) puntualiza que para alcanzar un desarrollo de cualquier competencia es importante un seguimiento constante.

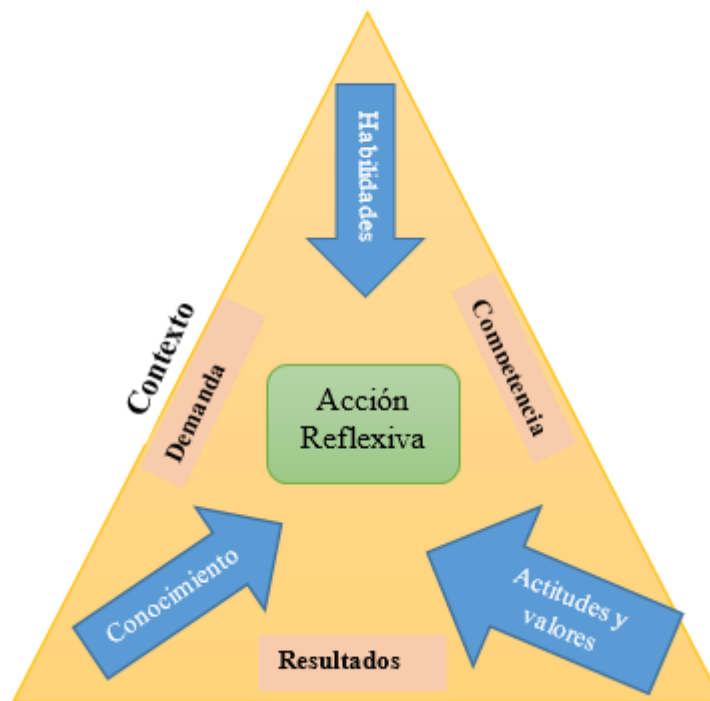


Gráfico N° 56 Factores que intervienen en el desarrollo de competencias

Fuente: Guía del docente para el desarrollo de competencias

Elaborado por: Marco Tacuri

Como se mencionó anteriormente para la alcanzar el desarrollo de las competencias es necesario seguir un proceso, para el desarrollo de esta guía de apoyo se ha basado en el modelo según EUSA Centro Universitario (2017) que permite en una primera parte entender la competencia y luego comenzar a mejorarla, consta de las siguientes fases:

Compresión de la competencia: Conocer y entender la definición y características de la competencia. Reconocer los momentos profesionales o personales donde se puedan aplicar.

Reconocimiento: Se debe llegar a convencer de cuán importante es la competencia para obtener la motivación necesaria para desarrollarla.

Autoevaluación: Es importante identificar en qué nivel tenemos desarrollado las competencias, a través de una autoevaluación y una evaluación realizado por un tercero, que permita establecer esas diferencias.

Práctica: Trasladar a la práctica las recomendaciones y recursos que permitan desarrollar la experiencia de las competencias que se desea mejorar. Es importante obtener una retroalimentación de los progresos conseguidos.

Aplicación: Identificar un objetivo de la competencia a desarrollar, realizando un plan de acción de actividades que permitan incluirlas dentro del campo profesional donde se desarrolle. Se debe reconocer los inconvenientes que se puede presentar para ir mejorando.

Seguimiento y reforzamiento: Se debe establecer acuerdo de retroalimentación con jefes, compañeros o profesionales (terceros) con la finalidad de compartir experiencias exitosas o experiencia que no han resultado como se esperaba con el fin de conseguir nuevas ideas. (pp. 19-20)

Por tanto, las fases las podemos entender como dos momentos, en el primero momento el docente conoce detalles de la competencia y en un momento final comenzar su desarrollo. A continuación, se muestra un flujograma de las fases que se proponen en la propuesta, indicando que las fases como la autoevaluación es el resultado propio de esta investigación y la aplicación será lo que cada docente aplique en su práctica diaria.

Flujograma Fases del desarrollo de las competencias

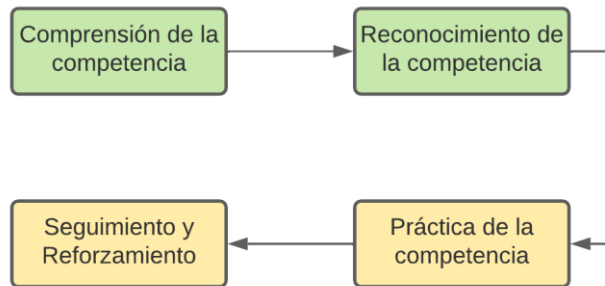


Grafico N° 57 Flujograma Fases del desarrollo de las competencias

Fuente: EUSA Centro Universitario (2017)

Elaborado por: Marco Tacuri

Método de Aprendizaje

Para el aprendizaje del docente se lo debe realizar con el método de aprendizaje experimental, según Valencia (2005) “La capacitación puramente teórica está en desuso y las nuevas generaciones quieren una rápida experimentación práctica”. Es decir, la persona que aprende mejor desde lo práctico. Según Cole citado en Valencia (2005) aprender de forma experimental tiene dos instancias “en una primera instancia el participante parte de una experiencia concreta que trae consigo. En una segunda instancia, el aprendizaje se inicia en forma inducida por el instructor” (p. 121). En consecuencia, el docente expone o evidencia lo que conoce de un tema, para empezar el proceso de aprendizaje de forma inducida por un tercero(experto).

El proceso debe ser guiado por un experto (coach), de acuerdo con Pérez (2021) el coaching es un proceso confiable a la hora de conseguir metas. Las ventajas de este método se ven reflejadas en la mejora de comunicación, capacidad para resolver problemas y sobre todo en su desempeño. Este método tiene la particularidad de contar con un guía que acompañe al desarrollo funcional de las competencias.

Cronograma de actividades

Cuadro N° 67 Cronograma de actividades

No.	Actividades	Objetivo	Recursos	Responsable	Meses																	
					Dic		Enero				Febrero				Marzo				Abril			
					3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°	1°	2°	3°	4°
1. Planificación	Investigación de información sobre competencias docentes	Desarrollar la guía de apoyo con la información encontrada	Material Bibliográfico Marco teórico	Autor: Marco Tacuri																		
2. Socialización	Capacitación sobre el uso de la guía	Socializar la guía de apoyo a los docentes del nivel de bachillerato general unificado	Laptop, internet, plataforma zoom, guía de apoyo	Autor: Marco Tacuri																		
3. Ejecución	Aplicación de la guía de apoyo a los docentes	Gestionar con los docente la aplicación de la guía	Guía de apoyo	Autor: Marco Tacuri Experto Docentes de BGU																		
4. Evaluación	Evaluación del impacto de las guía de apoyo propuesta	Evaluar el grado de aplicación de la guía por parte de los docentes	Cuestionario	Autor: Marco Tacuri Docentes de BGU																		

Elaborado por: Marco Tacuri

Valoración de la propuesta

Para la valoración de la propuesta se aplicó el método de valoración por los usuarios, se envió la solicitud de validación, a la que se adjuntó la copia de la propuesta al Sr MSc. Edgar Calles autoridad de la Institución Julio Tobar Donoso, quien ocupa el cargo de rector de la Institución educativa (Ver anexo 8). En base a la tabla de criterios, indica que la propuesta es muy aceptable (Calificación de aceptación más alta), tomando en cuenta los siguientes criterios, estructura de la propuesta, claridad de redacción, pertinencia del contenido, viabilidad y transferibilidad a otro contexto.

Desarrollo de la propuesta

**GUÍA DE APOYO PARA EL DESARROLLO
DE LAS COMPETENCIAS DOCENTES DEL
PROFESORADO DE BGU DE LA UNIDAD
EDUCATIVA “JULIO TOBAR DONOSO”**



Autor: Marco Tacuri
2022



Desarrollo de la propuesta:

La propuesta está diseñada para desarrollar las competencias docentes que fueron el resultado de la investigación, para las cuales se propone una serie de actividades que ayuden a potenciarlas. Además, el desarrollo de las competencias docentes encontradas, está alineada a la visión Estratégica de Formación y Desarrollo Profesional Docente del MINEDUC (2017) que “busca fortalecer las competencias de dominio disciplinar y curricular, de aprendizaje, de desarrollo profesional y de compromiso ético del docente, en relación con las necesidades del sistema educativo nacional” (p. 1). De igual forma, se plantea dentro del ideario del PEI de la Unidad Educativa Julio Tobar Donoso (UEJTD, 2017) que “propendemos al desarrollo profesional, capacitación, actualización, mejoramiento pedagógico y académico en busca de proporcionar una educación con calidad” (p. 6).



Las competencias según los resultados obtenidos de la investigación y que pueden ser mejoradas o potenciadas



Competencias básicas:
personales

Autoevaluación
Competencias específicas:
interpersonal

Trabajo en equipo
Resolución de conflictos
Competencias instrumentales
Digitales





Fase: Compresión de la competencia

Competencia: AUTOEVALUACIÓN



Definición

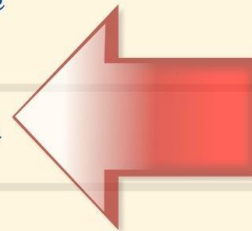
Como señalan los autores Airasian y Gullickson citado en Calatayud Salom (2018), "la autoevaluación del profesorado es un proceso en el que los docentes formulan opiniones valorativas sobre la adecuación y efectividad de su propio conocimiento, actuación, principios o consecuencias con el fin de mejorarse a sí mismos" (p. 68). Es fundamental que el docente reconozca su propio accionar, y así lograr direccionar sus mejoras. Según el modelo de evaluación docente del INEVAL(2017) el profesor debe, "conocer su nivel de desarrollo profesional para mejorarlo" (p. 12)



Fase: Reconocimiento de la competencia

Características: entre las principales podemos señalar las siguientes

- *Produce múltiples beneficios a los que estén involucrados en el proceso educativo.*
- *Genera conciencia reflexiva que permita el desarrollo de una posición crítica con respecto a lo que se hace, la manera de hacerlo y cómo se puede hacer mejor.*
- *Permite la retroalimentación y la mejora permanente de la práctica docente*
- *La autoevaluación docente debe ser ética, lo que significa que debe ser asumida con responsabilidad y honestidad. (EURONOVA, 2017)*





Objetivo

El objetivo de esta actividad es motivar al profesor a examinar sus prácticas docentes, mediante la aplicación de técnica de autoevaluación y la coevaluación de pares. Según el ideario del PEI de la unidad educativa Julio Tobar Donoso (UEJTD, 2017), menciona “es indispensable reflexionar sobre el estado actual de la institución, lo que permitirá compararla con aquella que soñamos y buscamos, es decir, vamos a autoevaluarnos permanentemente” (p. 6). Y que fomenta el cumplimiento del estándar de desempeño docente que indica, “aplica estrategias para mejorar su práctica docente a partir de las recomendaciones producto del acompañamiento pedagógico” (MINEDUC, 2017, p. 85).

Descripción



Las actividades estarán a cargo de un experto o coordinador en desarrollo de competencias, tiene un tiempo aproximado de 60 min en forma individual. Esto permitirá generar las experiencias para una potencialización eficiente de la competencia. La actividad se realizará en base al cronograma académico institucional en el mes de abril.



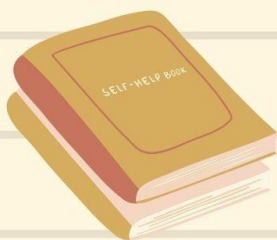


Fase: Práctica de la competencia

Actividades

Desarrollar técnicas de autoevaluación.

Pre-requisitos
El docente debe ser lo más honesto consigo mismo.



Recorrido



- 1.- Realizar la técnica **Retrospectiva de Estrella de mar (30 min)**
- 2.- Realizar en un cuaderno o pizarra una estrella de 5 partes nombradas de la siguiente forma: "seguir haciendo", "menos de", "más de", "dejar de hacer", "empezar a hacer".
- 3.- Colocar las actividades que se hacen bien como docente en "seguir haciendo"
- 4.- Colocar las actividades menos necesarias para el docente en "menos de"
- 5.- Colocar las actividades que pueden agregar valor al docente, pero no se lo hace.
- 6.- Colocar las actividades que no aportan ningún valor o interfieren en las metas del docente.
- 7.- Colocar las actividades o ideas nuevas que lleven a un éxito al docente



Retrospectiva Estrella de mar

"Empezar a"
En el aula -
Proceso
enseñanza
aprendizaje

"Seguir haciendo"
en el aula -
Proceso
enseñanza
aprendizaje

"Dejar de"
en el aula -
Proceso
enseñanza
aprendizaje

"Menos de"
en el aula -
Proceso
enseñanza
aprendizaje

"Más de"
en el aula -
Proceso
enseñanza
aprendizaje

Observaciones áulicas entre pares

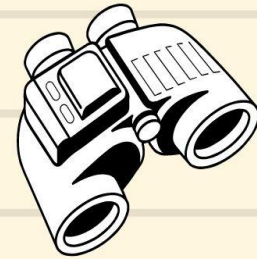


Objetivo:

Motivar la autoevaluación de los docentes a través de las observaciones áulicas para reforzar las competencias docentes en los procesos de enseñanza aprendizaje.

- Desarrollar un taller motivacional mediante la participación de un experto sobre el tema en el cual se abordará sobre la importancia de la autoevaluación docente a través de las observaciones áulicas.
- Realizar observaciones áulicas entre pares de docentes en los días señalados, mediante formato de ficha áulica del ministerio de educación
- Exponer el feedback de las observaciones áulicas realizadas, para llevar a los docentes a la autoevaluación.

Metodología



Recomendaciones

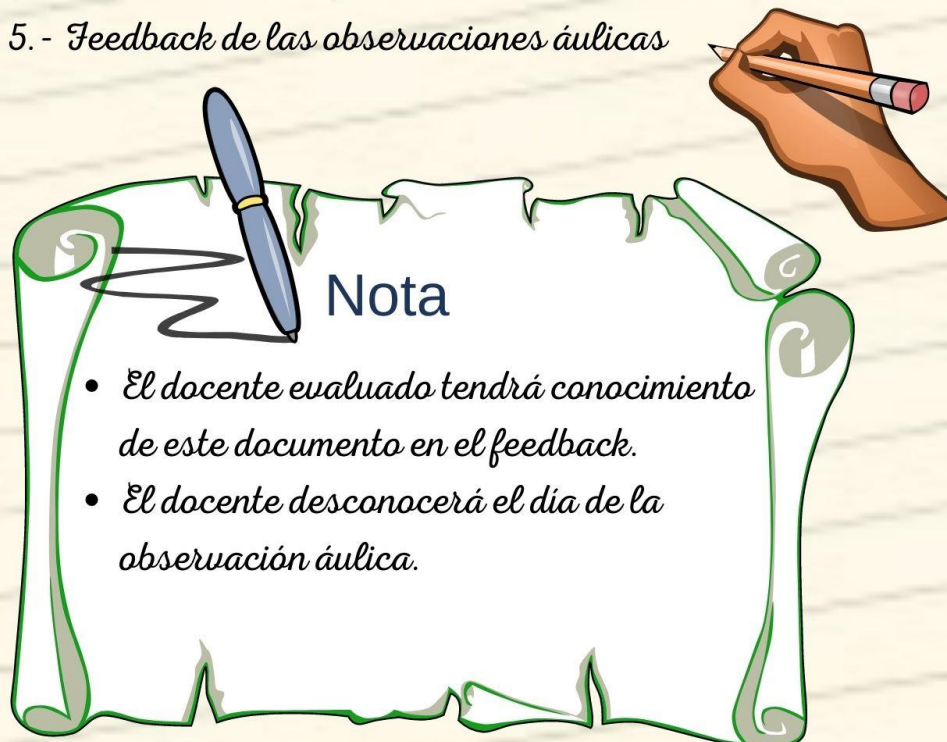
- La participación activa de los docentes en el taller motivacional
- Motivar la participación de los docentes entre pares en las observaciones áulicas.
- El feedback debe ser realizado de forma imparcial



Desarrollo



1. - *Charla motivacional por expertos para fortalecer la autoevaluación en observaciones áulicas (15 de marzo de 2022)*
2. - *Observaciones áulicas entre pares de primero de BCU (miércoles 16 de marzo)*
3. - *Observaciones áulicas entre pares de segundo de BCU (jueves 17 de marzo)*
4. - *Observaciones áulicas entre pares de tercero BCU (viernes 18 de marzo)*
5. - *Feedback de las observaciones áulicas*





Formato de observación áulica



HOJA 0

A. ACTIVIDADES INICIALES

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

El docente:

	VALORACIÓN	
	SÍ	NO
1. Presenta el plan de clase al observador.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Inicia su clase puntualmente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Revisa las tareas enviadas a la casa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Da a conocer los objetivos de la clase a los estudiantes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Presenta el tema de la clase a los estudiantes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Realiza una evaluación diagnóstica para conocer lo que los estudiantes saben del tema a tratar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B. PROCESO DE ENSEÑANZA - APRENDIZAJE

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

El docente:

	VALORACIÓN	
	SÍ	NO
7. Toma las experiencias previas de los estudiantes como punto de partida para la clase.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Presenta el tema utilizando ejemplos reales o anecdóticos, experiencias o demostraciones.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Relaciona el tema tratado con la realidad en la que viven los estudiantes (localidad, pueblo, ciudad o país).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Asigna actividades claras que los estudiantes logran ejecutar exitosamente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Asigna actividades alternativas a los estudiantes para que avancen más rápido.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Refuerza la explicación a los estudiantes que muestran dificultad para comprender un concepto o una actividad.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Realiza preguntas para comprobar si los estudiantes comprendieron lo explicado en la clase.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Evidencia seguridad en la presentación del tema.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. Al finalizar la clase resume los puntos más importantes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Realiza algún tipo de evaluación para conocer si los estudiantes comprendieron el tema tratado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Adapta espacios y recursos en función de las actividades propuestas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Utiliza recursos didácticos creativamente para captar la atención e interés durante la clase.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Envía tareas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C. AMBIENTE EN EL AULA

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

El docente:

	VALORACIÓN	
	SÍ	NO
20. Es afectuoso y cálido con los estudiantes (les llama por sus nombres).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Trata con respeto y amabilidad a los estudiantes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Valora la participación de los estudiantes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Mantiene la disciplina en el aula.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Motiva a los estudiantes a participar activamente en la clase.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

GLOSARIO:

Objetivos de la clase: Son enunciados cortos y simples que expresan la idea principal de lo que el docente pretende que el estudiante aprenda como resultado de la clase.

Anécdota: Es un cuento corto que narra un incidente interesante o entretenido. Una anécdota siempre está basada en hechos reales.



Fase: *Compresión de la competencia*

Competencia: Trabajo en equipo



Definición

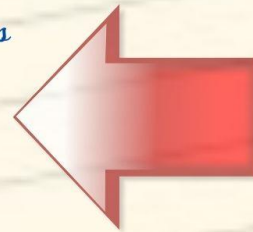
Para realizar trabajo en equipo los integrantes deben sentirse comprometidos, reconociendo sus fortalezas y debilidades en pro de un objetivo común. "Es la capacidad de colaborar de forma activa con el fin de lograr una meta en común, incluso cuando los logros buscados no son de interés propio" (EUSA centro universitario, 2017, p. 75).



Fase: *Reconocimiento de la competencia*

Características: entre las principales podemos señalar las siguientes

- Disfruta formando parte de un colectivo que trabaja para un propósito común.*
 - Sabe comunicar sus ideas y las expresa para aportar soluciones y propuestas, al igual que sabe apoyar las ideas de los demás.*
 - Motiva, anima y valora a su compañeros.*
 - Facilita un clima de trabajo agradable y cómodo en el que todos los miembros del equipo puedan expresarse con libertad.*
 - Siente un alto compromiso con el equipo, hasta el punto de que vive los éxitos y fracasos del equipo como propios.*
- (EURONNOVA, 2017)



Objetivo

Los objetivos de esta actividad son: practicar el trabajo cooperativo y coordinado e impulsar el trabajo en equipo, para fortalecer el trabajo de las comisiones y áreas de los saber mediante las actividades propuestas. Como se menciona en el ideario del PEI de la unidad educativa Julio Tobar Donoso (UEJTD, 2017), "Fortalecimiento de la calidad educativa consolidando ambientes y comunidades de aprendizajes, a través de un acompañamiento permanente pedagógico y educativo". De la misma forma, apoyando al cumplimiento de los estándares de desempeño docentes en lo que se refiere a la dimensión de gestión administrativa y pedagógica concretamente en la componente de enseñanza y aprendizaje.

Descripción

Las actividades estarán a cargo de un experto o coordinador en desarrollo de competencias, tiene un tiempo aproximado de dos horas y se debe contar con la participación de la planta docente. Esto permitirá generar las experiencias para una potencialización eficiente de la competencia. La actividad se realizará en base al cronograma académico institucional en el mes de abril.





Fase: Práctica de la competencia

Actividades

Practicar el trabajo cooperativo y coordinado, favoreciendo la escucha activa



Recorrido



Pre-requisitos: se debe formar grupo de 3



- 1.- Plantear dinámica: Monstruo de 3 cabezas en grupo de 3 personas, tiempo para la actividad (30 min).
- 2.- Cada grupo sera un monstruo de 3 cabezas
- 3.- La actividad se desarrolla interactuando con un monstruo a la vez, por lo que, mientras un monstruo habla las otras personas son observadores.
- 4.- Cada monstruo debe responder a las preguntas del coordinador, cada cabeza debe añadir una palabra a la oración respondiendo a la pregunta.
- 5.- Reflexión mediante preguntas



Taller "Acompañamiento entre pares de trabajo en equipo para mejorar la práctica docente"

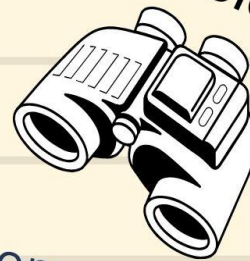


Objetivo:

Impulsar la importancia del trabajo en equipo entre docentes de la Unidad Educativa Julio Tobar Donoso.

- Desarrollar un taller motivacional mediante la participación de un experto sobre el tema
- Trabajo en equipo y participativo entre los docentes de la institución.
- Se dividen en grupos de 4 participantes para compartir experiencias de la práctica docente.

Metodología



Recomendaciones

- Se recomienda que los grupos participativos integren docentes de distintas disciplinas.
- Motivar que se respeten los tiempos para cada actividad.
- Fomentar una sana convivencia para la ejecución de las actividades.



Programación de actividades

Actividad 1: Trabajando en equipo

Actividad 2: Reflexionar sobre la importancia del trabajo entre pares

Actividad 3: Conformar la comunidad de aprendizaje

Actividad 4: Liderazgo distribuido

Viernes 25 de marzo de 2022

Actividad 1: Trabajando en equipo (30 min)



Leer el siguiente caso:

“La Unidad educativa Julio Tobar Donoso acaba de recibir los resultados académicos de los estudiantes de tercero BGU en el primer parcial. Los docentes están preocupados porque el porcentaje de estudiantes se encuentran en un nivel de aprendizaje insuficiente en el área de matemáticas. A pesar de que los docentes se han preparado con herramientas tecnológicas para presentar sus clases en línea, se muestra un desinterés por parte de los estudiantes para asistir a ellas. Por otra parte, se puede evidenciar que hay un grupo significativo de estudiantes que no tienen conectividad, por lo tanto, no pueden acceder a las clases virtuales. Docentes y directivos se reunirán en juntas de curso para diseñar las estrategias adecuadas para enfrentar esta dificultad de aprendizaje en los estudiantes.”

1. - *En presentación digital (canva, power point, genially), reflexione y responda las siguientes preguntas.*



- *¿Cuáles son los fundamentos sobresalientes a considerar ante el alto porcentaje de estudiantes de tercero de BGU con dificultades en el área de matemáticas?*
- *¿Cómo motivar al estudiante para su participación en las clases en línea?*
- *¿Qué estrategias utilizaría para que los estudiantes sin conectividad tengan acceso al aprendizaje?*

2. - *Proponer soluciones*

Actividad 2: Reflexionar sobre la importancia del trabajo entre pares (30 min)



Al analizar el caso anterior en grupos de trabajo de 4 integrantes, fue indispensable que todos los participantes den su opinión a las preguntas. La participación entre pares conlleva a que cada uno, interactúe y argumente de manera autónoma su criterio, constituyendo una interdependencia positiva que les permita llegar a acuerdos para resolver el problema.

1.- En presentación digital (canva, power point, genially), reflexione y responda las siguientes preguntas.

- ¿Se obtuvo la participación de los integrantes de cada grupo?*
- ¿Cómo fue esa participación?*
- ¿Cuáles fueron las ventajas de examinar el problema en grupos de trabajo?*
- ¿Cómo abordaron las dificultades que se presentaron al trabajar en equipo?*

2.- Proponer soluciones



Actividad 3: Conformar la comunidad de aprendizaje (30min)



La cooperación entre docentes es esencial para crear comunidades de aprendizaje al interior de la Unidad Educativa Julio Tobar Donoso, a fin de garantizar que los estudiantes que presentan dificultades de aprendizaje, puedan desarrollar sus capacidades y usarlas en la resolución de problemas que se le presenten en la vida cotidiana. Para ello, las comunidades de aprendizaje permiten potenciar a los docentes, a través de la sistematización de experiencias y llevarlos a la práctica para fortalecer las competencias docentes.

1.- En presentación digital (canva, power point, genially), reflexione en conjunto y responda la siguiente preguntas.
¿Qué competencias docentes se debe impulsar en la Unidad educativa Julio Tobar Donoso, para desarrollar el perfil de salida de los estudiantes de BCU?

Discutir en conjunto la pregunta planteada y luego completar el recuadro.



Competencias docentes	Metas	Roles y responsabilidades	Tiempo de ejecución

Concluir: la sistematización de experiencias, permite llegar a acuerdos para trabajar conjuntamente con toda la comunidad educativa, en función de impulsar la reflexión de sus integrantes, a través de la sana convivencia institucional en un ambiente democrático, participativo y enmarcado en el respeto de la autonomía de criterios.

Actividad 4: Liderazgo distribuido (30 min)



A. Observar el siguiente video ¿Qué es el liderazgo distribuido dentro del contexto escolar?

<https://youtu.be/mskDusHlej4>

Conformar dos grupos y reflexionar sobre las siguientes preguntas:

¿En qué consiste el liderazgo distribuido?

¿Cómo ayuda el liderazgo distribuido al trabajo en equipo?

Compartir las ideas.

B. Leer el siguiente

caso:



"La Coordinadora Pedagógica solicita a los docentes de bachillerato trabajar en el primer parcial de segundo quimestre con el proyecto interdisciplinario de Aprendizaje Basado en la Resolución de Problemas (ABRP) para disminuir el contagio por covid-19 en la educación presencial. Para ello proporciona las directrices a los coordinadores de área, para que a su vez remitan la información a los tutores y den cumplimiento a las disposiciones emanadas desde vicerrectorado. Los tutores se reúnen y ponen de manifiesto que no están de acuerdo en trabajar el proyecto ABRP en la presencialidad, por cuanto no existen las garantías de bioseguridad, lo que conlleva a un contagio masivo de la comunidad educativa."

1. - En presentación digital (canva, power point, genially), reflexione y responda las siguientes preguntas.

- ¿Cuál es la importancia del liderazgo distribuido para fortalecer el trabajo en equipo?
- ¿Qué se necesita para mantener el liderazgo distribuido?
- ¿Cómo aportar al fortalecimiento de las responsabilidades del liderazgo distribuido?
- ¿Qué haría usted como tutor si estuviese en ese caso?

2. - Proponer soluciones y acuerdos



Fase: Compresión de la competencia

Competencia: Resolución de Conflictos

Definición

Según EUSA centro universitario (2017), "Es ser capaz de desactivar conflictos y mediar entre las partes favoreciendo la comunicación y el respeto mutuo. Supone saber negociar, buscar soluciones compartidas y satisfactorias para las partes enfrentadas" (p. 99).

Fase: Reconocimiento de la competencia

Características: entre las principales podemos señalar las siguientes

- Vive el conflicto como algo natural y positivo, mostrando un elevado control de sí mismo y de sus emociones en las situaciones conflictivas.*
- Dispone de recursos y estrategias variadas para cada situación conflictiva.*
- Escucha y se interesa por comprender los puntos de vista de todas las partes*
- Actúa buscando soluciones en las que todos puedan ganar (estrategia GANAR-GANAR) y favorece mantener buenas relaciones en el largo plazo. (EUSA centro universitario, 2017, p. 100)*

Objetivo

El objetivo de esta actividad es ejercitar las prácticas de mediación para mejorar la resolución de conflictos mediante el desarrollo de actividades propuestas. Lo que esta direccionado al cumplimiento de PEI de la unidad educativa Julio Tobar Donoso que expresa, “Mentalizados en alcanzar un verdadero clima escolar con espacios donde se viva la paz, desterrando la violencia o bullying, resolviendo conflictos a través del diálogo, relaciones de buen trato y de afecto” (UEJTD, 2017, p. 7). De la misma forma apoya en el cumplimiento de los estándares de desempeño docente, que señala en uno de los indicadores, “Promueve entre los actores educativos el cumplimiento de los acuerdos establecidos en el Código de Convivencia de la institución” (MINEDUC, 2017, p.87).

Descripción

Las actividades estarán a cargo de un experto en desarrollo de competencias, tiene un tiempo aproximado de una hora y se debe contar con la participación de la planta docente en un espacio abierto. Esto permitirá generar las experiencias para una potencialización eficiente de la competencia. Esta actividad se realizará en base al cronograma académico institucional en el mes de abril.





Fase: Práctica de la
competencias

Actividades

Ejercitar prácticas de
negociación.



Pre-requisitos: la actividad
debe desarrollarse en grupo
de 5 personas



Recorrido



Realizar dinamica Perdidos en el Mar (30 min)

- 1.- Coordinador o experto forma grupo de 5 personas
- 2.- Los integrantes deben imaginar que han naufragado y están en un bote salvavidas.
- 3.- Cada equipo tiene una lista de objetos que han logrado salvar, deben acordar que elementos son más importantes.
- 4.- De forma individual cada persona deberá clasificar las lista según su importancia. (10 min)
- 5.- De forma grupal deben ponerse de acuerdo en una única lista. (10 min)
- 6.- Analizar su lista personal con la colectiva ¿Hay cambios? ¿por qué?
7. Reflexión mediante preguntas



Taller para resolver conflictos en el contexto educativo



Objetivo:

Enseñar técnicas para potenciar la mediación como instrumento en la resolución de conflictos en el contexto educativo de la Unidad educativa Julio Tobar Donoso

Metodología

- Trabajo en equipo y participativo entre los docentes de la institución.
- Se dividen en grupos de 6 participantes para compartir experiencias de la práctica docente.



Programación de actividades

Paso 1: Juego de Roles

Paso 2: Plenaria

Paso 3: Cierre

Viernes 1 de abril de 2022

Recomendaciones

- Se recomienda que los grupos participativos integren docentes de distintas disciplinas.
- Motivar que se respeten los tiempos para cada actividad.
- Fomentar una sana convivencia para la ejecución de las actividades.

Técnica interactiva virtual: El juego de roles.



El juego de roles, es una técnica que utiliza gestos, acciones y palabras, los cuales representan las actitudes que tienen las personas, cuyas singularidades, sean estas ocupaciones, profesiones o ideas propias del ser, evidencian los comportamientos y aptitudes que presentan las personas como reacción a los diversos hechos o situaciones en la vida cotidiana.

Roles a tener en cuenta en este taller

Insultos, malos entendidos, falta de respeto verbales, comentarios despectivos, peleas, agresiones.
Los docentes de BCU, mediante la dramatización utilizarán juego de roles para resolver un caso de conflicto entre estudiantes.



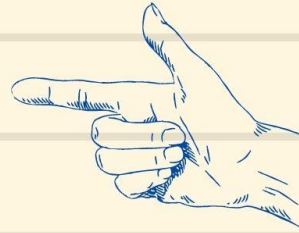
Materiales



- 1.- Lectura del caso real
- 2.- Video "El valor del respeto para la solución de problemas"
<https://youtu.be/2Kq2ci2q8hg>
- 3.- Presentaciones digitales (Canva, power point, genially)



Instrucciones



- *El coordinador y los docentes acuerdan las reglas a utilizarse durante el desarrollo de la técnica (Escuchar con atención, solicitar el uso de la palabra, respetar los criterios de los demás, considerar el tiempo para la participación del grupo).*
- *El coordinador hace una breve introducción sobre la técnica a realizar, utilizando el video “El valor del respeto para la solución de problemas”, motivando la participación activa y reflexiva de los grupos, a fin de promover resultados adecuados mediante la concientización de los docentes como papel protagonista en la resolución de conflictos en la institución.*
- *El coordinador da a conocer el objetivo de la técnica “Juego de roles” y las instrucciones a seguir para su desarrollo.*

Paso 1 Juego de Roles

El coordinador entrega el caso (situación de conflicto) a los dos grupos integrados por seis docentes, solicitando que se realice el cumplimiento de las fases para la mediación.

Caso

En la última hora de clases, en la Unidad educativa Julio Tobar Donoso, el inspector estaba trabajando en su oficina. Ingresó un estudiante y le comenta que va a producirse una pelea a la salida de la institución. El inspector pregunta al estudiante, quienes son los estudiantes que se van a enfrentar, a lo que manifiesta que son dos estudiantes de la clase de 3 BCU "B". Esto que va a suceder va en contra del código de convivencia que señala "Respeto entre todos los actores de la comunidad educativa".

El inspector deja lo que estaba realizando y se dirige a hablar con los estudiantes para intentar conseguir que no se peleen. Encuentra a los estudiantes en la clase que les corresponde, pide permiso al profesor que está impartiendo la clase y con ellos se dirige a otra aula que está vacía, para hablar sobre el problema que han tenido e intentar que no se produzca la pelea al salir de la institución e intentar ver cuáles son las causas de este conflicto.

Fase 1: entrada

Fase 2: cuéntame

Fase 3: situar el conflicto

Fase 4: buscar soluciones

Fase 5: el acuerdo



Actividades a realizar en el taller

- Leer el caso (situación de conflicto)
- Realizar las fases de la resolución del conflicto
- Realizar una interpretación sobre el juego de roles de los personajes del caso en conflicto.
- Reflexionar sobre la importancia del manejo de emociones para la sana convivencia en el aula.
- Presentar las actividades en presentación digital.

Paso 2 Plenaria

En este espacio se promueve la reflexión de los docentes integrantes del taller, en el que se considera los criterios dados por los grupos, para generar conocimientos sobre el tema tratado "Resolución de conflictos a través de la mediación". Se puede llegar a un debate sobre distintos puntos de vista sobre el tema y así fomentar el desarrollo de las habilidades para la vida. Por último, el facilitador guía la participación de los integrantes de los grupos, enfocada en la profundización y análisis del tema, a partir de preguntas como:



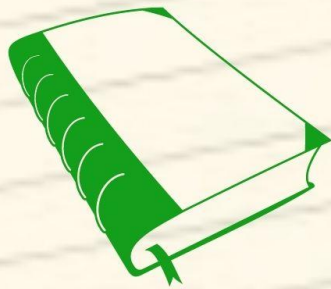
¿Cómo se sintió representando a otra persona?, ¿Le gustó? ¿No le gustó?, ¿Por qué?
¿Qué papel juega la empatía en la resolución de conflictos en el contexto educativo?
¿Qué aprendió de la técnica "Juego de roles"?
¿Qué les recomendaría a sus compañeros docentes sobre la mediación para la resolución de conflictos?

Paso 3 Cierre

Reflexión pedagógica



En esta etapa, el coordinador realiza el cierre del taller, considerando las opiniones vertidas por los docentes participantes del evento, tomando en cuenta sus sentimientos, pensamientos, vivencias y representación de roles, conllevando al grupo a la reflexión sobre el trabajo realizado, analizando los aspectos más relevantes que se trataron en la interacción de los sujetos con la situación problema y los acuerdos concluyentes.





Fase: Compresión de la competencia

Competencia Digital



Definición

Según Escala (2020), "Es el conjunto de capacidades, habilidades, conocimientos y actitudes que los docentes deben tener para realizar un uso crítico, creativo y seguro de las TIC en sus clases" (p. 3).



Fase: Reconocimiento de la competencia



Características: entre las principales podemos señalar las siguientes



Compromiso profesional. Se centra en el entorno profesional del docente, en su aprendizaje continuo, en su práctica reflexiva, la comunicación y colaboración con sus colegas y en su institución educativa.

Recursos digitales. Se enfoca en la creación y distribución de recursos digitales para el aprendizaje de manera efectiva y responsable.

Pedagogía digital. Cómo gestiona, administrar y organizar el uso de las herramientas y tecnologías digitales en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Evaluación digital. Se aborda el uso de estrategias digitales para mejorar la evaluación.

Empoderar a los estudiantes. Se centra en el uso de herramientas digitales para crear experiencias de aprendizaje significativas en los estudiantes. Se hace una especial atención a la atención a la diversidad, asegurando el acceso equitativo a las tecnologías.

Facilitar la Competencia Digital de los estudiantes. Se centra en cómo facilitar la competencia digital ciudadana en los estudiantes. (Escala, 2020, p. 5)



Objetivo



El objetivo de esta actividad es lograr que los docentes gestionen las clases desde un entorno virtual en base a una estrategia activa (aula invertida). Cumpliendo así con lo que está contemplado dentro del PEI de la Unidad Educativa Julio Tobar Donoso UEJTD (2017) que menciona, “emprendemos el empleo de las TIC dentro del proceso educativo como apoyo a la enseñanza y aprendizaje” (p. 6). Esta competencia se evidencia en todos los componentes de estándar de desempeño docente.

Descripción



Para esta actividad estará a cargo de un experto o coordinador. La cual será práctica, donde el docente podrá generar la experiencia de uso de la herramienta y así asociarla a su proceso de enseñanza aprendizaje. La duración de esta actividad es de 2 horas, se debe contar el laboratorio de computación de la institución y la disponibilidad de la planta docente. Esta actividad se realizará en base al cronograma académico institucional en el mes de abril.





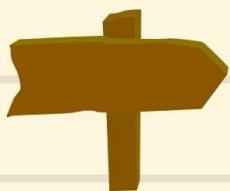
Fase: Práctica de la competencia

Actividades

Uso de plataforma para la gestión del aprendizaje



Pre-requisitos: el docente debe contar con una cuenta google gratuita



Recorrido



Plataforma para la gestión del aprendizaje mediante Google Classroom (herramienta gratuita).

- 1.- El docente debe ingresar a la aplicación Google Classroom con su cuenta de Gmail.
- 2.- Crear una clase en Google Classroom
- 3.- Crear tareas dentro de una clase en Google Classroom, aplicando la estrategia de Clase Invertida
- 4.- Agregar estudiantes a una clase en Google Classroom
- 5.- Obtener reporte de notas en Google Classroom



Plataforma de gestión de aprendizaje



Objetivo:

Utilizar la herramienta digital google classroom como plataforma de aprendizaje

Metodología

- Charla por parte del experto para relacionar el entorno de aprendizaje con un estrategia activa
- Capacitación de la herramienta tecnológica google classroom



Recomendaciones

- Motivar que se respeten los tiempos para cada actividad.
- Fomentar una sana convivencia para la ejecución de las actividades.

Programación de actividades

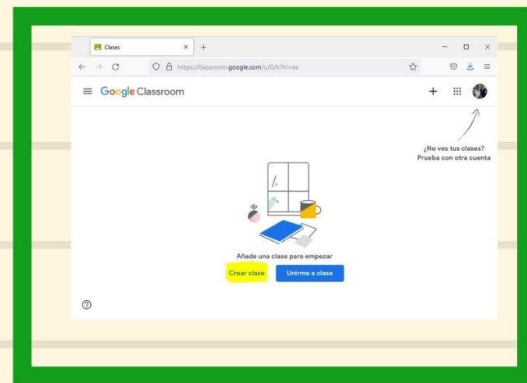
Exposición del experto
Capacitación de la herramienta
Viernes 8 de abril de 2022

Plataforma: Google Classroom

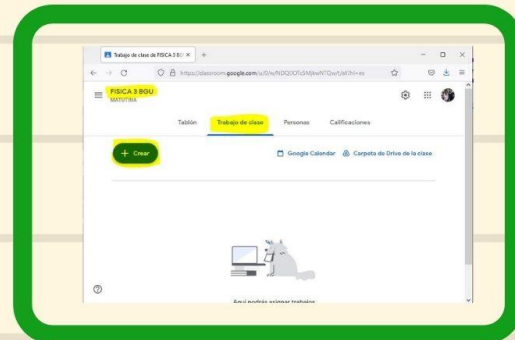
Ingresar a classroom mediante el link <https://classroom.google.com>



Crear una clase aplicando estrategia activa de "Clase Inversa"



Crear una tarea para una clase.
1.- Tema: Dinámica - Leyes de Newton

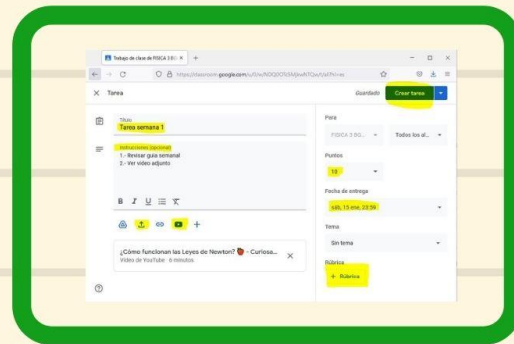


2.- Crear actividades:

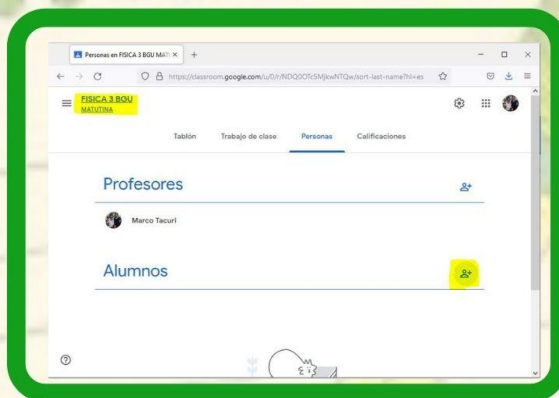
- Observar el video sobre Las leyes de Newton
- Identificar los elementos de la leyes de Newton y sus características

3.- Crear recursos (video, rúbricas):

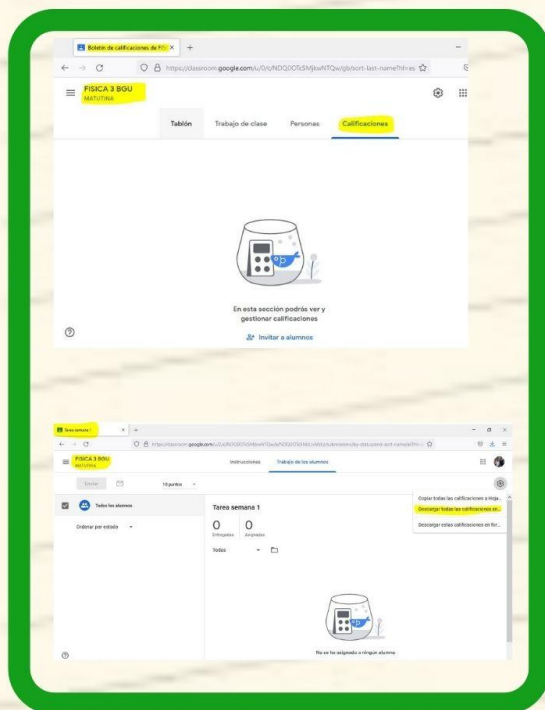
- Guía de aprendizaje: Leyes de Newton
- Recurso de video: Leyes de Newton
- Recurso de evaluación - rúbrica



Añadir estudiantes a una clase



Reporte de calificaciones



Cronograma para el desarrollo de actividades de la propuesta

Cuadro N° 68 Cronograma de actividades para el desarrollo de competencias

No.	Actividades	Objetivo	Recursos	Responsable	Fecha
1	Desarrollo Competencia Autoevaluación	Motivar al profesor a examinar sus prácticas docentes y aprender una técnica de autoevaluación	Aula de la institución educativa, proyector, laptop	Experto en competencias	Abril, 2022
2	Desarrollo Competencia Trabajo en equipo	Mejorar la toma de decisiones grupales de los docentes y practicar el trabajo colaborativo y cooperativo, para fortalecer el trabajo de las comisiones y áreas de los saber,	Aula de la institución educativa, proyector, laptop	Experto en competencias	Abril, 2022
3	Desarrollo Competencia Resolución de conflictos	Ejercitar las prácticas de negociación.	Aula de la institución educativa, proyector, laptop	Experto en competencias	Abril, 2022
4	Desarrollo Competencia Digital	Lograr que los docentes gestionen las clases desde un entorno virtual	Aula de la institución educativa, proyector, laptop	Autoridades institucionales, Experto	Abril, 2022

Elaborado por: Marco Tacuri

Las fechas son tentativas y estarán sujetas al cronograma institucional.

Evaluación del desarrollo de competencias (Fase de seguimiento)

El desarrollo de las competencias debe tener un seguimiento, según Valencia (2005), “requiere de un seguimiento si queremos que sea efectivo: todas las competencias pueden ser desarrolladas y en consecuencia requieren, previamente, ser evaluadas” (p. 48).

El control y seguimiento debe estar a cargo de las autoridades o coordinador de área, que podrán establecer retroalimentación y seguimiento de los compromisos, se deben realizar cada 60 días. Según el siguiente formato.

Cuadro N° 69 Plan de Acción para mejorar competencias

	Compromiso	Actividades	Responsable	Periodo (tiempo)	Observaciones
1					
2					
3					
4					

Elaborado por: Marco Tacuri

Anexos de la propuesta

Anexo 1. Dinámica Globo Aerostático

Según Bizneo (2021) esta actividad plantea una situación límite que obliga a los docentes a ponerse de acuerdo para sobrevivir.

- 1.- Imaginar que viajan en un globo aerostático y que son los únicos supervivientes de un cataclismo global. En un momento dado, el globo comienza a perder aire y corre el riesgo de precipitarse. ¿Qué superviviente debe abandonar el globo?
- 2.- Asignar a cada integrante del grupo un rol específico (docente, sacerdote, médico, político, policía)
- 3.- Tomar una decisión unánime sobre quién debería saltar para salvar al resto. Ningún participante debe abandonar el globo sin lograr un acuerdo. (30 min)

Preguntas para reflexionar

¿Fue fácil tomar la decisión? ¿Porque?

¿Qué reflexión pueden hacer de esta actividad asociándola a sus actividades docentes?

¿Por qué a veces es difícil tomar una decisión en grupo y que todos y todas participen activamente?

¿Sintieron que se valoró todas las capacidades de los supervivientes para la toma de la decisión unánime?

Anexo 2. Dinámica: Monstruo de 3 cabezas

Según Dinámica Grupales (2020) plantea de la siguiente forma:

1.- Organizar grupos de tres personas. (de preferencias debe formar con docentes que se conozcan poco. Cada grupo representará a un monstruo de tres cabezas, por lo tanto, al participar se presentarán abrazados dando la idea de tener un solo cuerpo con tres cabezas.

2.- Cada monstruo deberá responder las preguntas que realizará el experto o coordinador. Las preguntas se las realiza a cada monstruo a la vez, en consecuencia, mientras un monstruo habla las otras personas observan atentas.

3.- El reto está en que, al responder, cada cabeza solo debe añadir una palabra a la oración y la misma debe ser coherente y contestar a la pregunta.

4.- Realizar una conversación casual con cada monstruo. ejemplo buen día, ¿Cómo se siente hoy monstruo?, ¿a qué se dedica?, ¿Cuál es su comida preferida? De la siguiente manera, si el monstruo está conformado por Juan, María y Pedro se podría dar la siguiente conversación: Coordinador(a): “Buen día, ¿Cómo se siente hoy monstruo?”

Juan: “Me”

María: “siento”

Pedro: “muy”

Juan: “bien”

María: “porque”

Pedro: “descansé”

Juan: “mucho”

La conversación que se va creando, si bien comienza con una pregunta casual después se puede ir averiguado sobre las contestaciones que genera cada monstruo

Preguntas para reflexionar

¿Cómo se sintieron al dar una respuesta que era una producción de tres personas y no dependía solo de uno mismo?, ¿Qué reflexión obtiene de la actividad que se desarrolló donde todos(as) aportaron en igual condición?

¿Sintieron el apoyo de los compañeros(as) para completar la oración? ¿Estaban atentos a lo que decía el otro (escucha activa)?

Anexo 3. Dinámica perdidos en el Mar

Según Dinámica Grupales (2020b) plantea de la siguiente forma:

- 1.- El coordinador(a) deberá formar equipos de cinco docentes.
- 2.- Imaginar que han naufragado y que están sobre un bote salvavidas.
- 3.- El equipo tiene una lista de objetos que han salvado del barco que se hunde. Los integrantes deben ponerse de acuerdo qué objetos son los más vitales para su supervivencia.
- 4.- De forma personal deberán clasificar los objetos en la lista por orden de importancia. (10 min).
- 5.- El grupo debe debatir, acordar y preparar una lista única. (15 min)
- 6.- Cada docente deberá comparar la lista individual con del grupo, y analizar por qué difieren las puntuaciones

lista de objetos:

Fósforos, lupa, bidón de nafta, botella de agua, paquetes de galletitas, barras de chocolate, caña de pescar, cuerdas, repelentes de tiburones, botella de ron, radio portátil, mapa, mosquitero

Preguntas para reflexionar

A los docentes que cambiaron de opinión con respecto a su lista durante las discusiones del equipo, ¿Por qué lo hicieron? ¿Están conformes con el cambio o prefirieron no discutir?

A los docentes que no pudieron imponer su lista en la clasificación grupal, ¿por qué creen que sucedió? ¿Cómo fueron los argumentos? ¿Podrían haber expresado su parecer de una manera más efectiva?

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguirre, G., y Ruiz, M. (2012). Competencias digitales y docencia: una experiencia desde la práctica universitaria. *Innovación educativa (México, DF)*, 12(59), 121-141.
- Ahumada, L., González, Á., Pino-Yancovic, M., y Maureira, O. (2017). *Liderazgo distribuido en establecimientos educacionales: Recurso clave para el mejoramiento escolar*. https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/12/IT7_LA_L2_12-12.pdf
- Almoguea Fernández, M., Baute Alvarez, L. M., y Rodriguez Muñoz, R. (2019). LA FORMACIÓN CONTINUA DE DOCENTES EN LA EDUCACIÓN TÉCNICA Y PROFESIONAL: ALGUNAS REFLEXIONES. *Revista Conrado*, 15(68), 275-280.
- Arias, F. (2012). *EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN 6a EDICIÓN* (Sexta Edic, Número May).
- Arroba Andrade, R. (2016). *Incidencia del desempeño docente en la calidad educativa de nivel inicial y primero de básica de la escuela de educación básica Calasancio "Victoria Valverde "del distrito metropolitano de Quito ubicada en la parroquia Turubamba en el periodo lectivo 2015.*

<http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/12073>

Avalos, B. (2002). *Profesores para Chile, historia de un proyecto.pdf*.

Banco de desarrollo America Latina / CAF. (2016). *La importancia de tener una buena infraestructura escolar*. 2016.

<https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2016/10/la-importancia-de-tener-una-buena-infraestructura-escolar/>

Banco de desarrollo America Latina / CAF. (2019). *Mejores maestros, un mejor aprendizaje: experiencias innovadoras de formación docente en América Latina*.

<https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2019/05/mejores-maestros-un-mejor-aprendizaje-experiencias-innovadoras-de-formacion-docente-en-america-latina/>

Bedolla Solano, R., Miranda Esteban, A., Bedolla Solano, D., Sánchez Adame, O., Castillo Elías, B., Gervacio Jiménez, H., y Bedolla Solano, J. J. (2015). Evaluación de competencias docentes. *Revista Internacional de Educación y Aprendizaje*, 4(1), 63-78.

Behar R., D. (2008). *Introducción a la Metodología de la Investigación I*.

Benítez, L., Ramírez, M., y Fuentes, L. (2018). Dominio de los contenidos de enseñanza. Una competencia profesional en la formación inicial de docentes. *Escuela Normal de Atlacomulco “Profesora Evangelina Alcántara Díaz”, 2004*, 1-16. <http://www.conisen.mx/memorias2018/memorias/1/P610.pdf>

Bermúdez, A., García-Varea, I., López, M. T., Montero, F., de la Ossa, L., Puerta, J. M., Rojo, T., y Sánchez, J. L. (2011). Una definición precisa del concepto Nivel de Dominio de una Competencia en el marco del Aprendizaje Basado en

- Competencias. *XVI Jornadas de Enseñanza Universitaria de la informática*, 169-176.
- Bizneo. (2021). *9 dinámicas de trabajo en equipo altamente efectivas*.
<https://www.bizneo.com/blog/dinamicas-de-trabajo-en-equipo/>
- Bodero Delgado, H. (2014). El impacto de la calidad académica. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 5(1), 41-51.
<https://doaj.org/article/f3ce90a5b69b4a22949805497aed7bc4>
- Brailovsky, D. (2018). *¿Qué hace la Pedagogía y por qué es importante para los educadores?* <https://deceducando.org/2018/07/10/que-hace-la-pedagogia-y-por-que-es-importante-para-los-educadores/#>
- Camperos Camero, M. (2008). La evaluación por competencias, mitos, peligros y desafíos. *Educere*, 12(43), 805-814.
- Cano, E. (2005). *Como mejorar la competencias de los docentes* (Primera).
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). Constitución República del Ecuador del Ecuador. *Registro Oficial*, 20 de Octubre, 173.
- Contreras, T. S. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 231-258. <https://doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.123>
- Córdova, P., y Barrera, H. (2019). Refuerzo Académico Y Estudiantes De Básica Media Academic Reinforcement and Consolidation of Mathematics Learning in. *Revista Boletín REDIPE*, 8(11).
<https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/853>
- Delgado, H. B. (2014). *El impacto de la calidad educativa. The impact of educational*

quality. 4, 112-117.

Departamento de Formación e Innovación del CAFI. (2015). *Las competencias profesionales docentes docentes*. 1-17.

http://www.edu.xunta.gal/centros/cafi/aulavirtual2/file.php/1/competencias_profesionais/competencias_profesionales_docentes.pdf

Dinamica Grupales. (2020a). *Dinámica El Monstruo de Tres Cabezas*.
<https://dinamicasgrupales.com.ar/dinamicas/trabajo-en-equipo/dinamica-el-monstruo-de-tres-cabezas/>

Dinamica Grupales. (2020b). *Dinámica Perdidos en el Mar*.
<https://dinamicasgrupales.com.ar/dinamicas/manejo-de-conflictos/dinamica-perdidos-en-el-mar/>

Elacqua, G., Hincapi, D., Vegas, E., y Alfonso, M. (2017). *¿Por qué se perdió el prestigio docente y cómo recuperarlo?*

Estévez, R. A., y Sierra, M. N. F. (2004). La guía didáctica: sugerencias para su elaboración y utilización. *Mendive. Revista de Educación*, 2(3), 201-207.
<http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/152>

Estupiñan, J., Dinora, C., Verdesoto, J., y Romero, V. (2016). Participación De Los Estudiantes En El Proceso De Enseñanza-Aprendizaje En La Educación Superior De Ecuador. *Revista Magazine de las Ciencias*, 1, 35-50.

EUSA centro universitario. (2017). Manual de desarrollo de competencias. 19
Competencias Clave Para Tu Desarrollo Profesional, 106.
<https://www.eusa.es/wp-content/uploads/2016/11/eusa-manual-de-competencias-2016-interactivo.pdf>

- Fadiño Parra, Y. J., y Bermudez Jimenez, J. (2016). *Claves del saber pedagógico docente* (Número December 2015).
<https://www.researchgate.net/publication/291344559%0APráctica>
- Fernández, J. M. (2012). Capacidades y competencias docentes para la inclusión del alumnado en la educación superior. *Revista de la educación superior*, 41(162), 9-24.
- Fidalgo, A. (2011). *¿Qué es la evaluación continua?*
<https://innovacioneducativa.wordpress.com/2011/11/12/que-es-la-evaluacion-continua/>
- FundaciónSiglo22. (s. f.). *¿Qué son las Competencias Docentes?*
<http://edu.siglo22.net/formacion-cd/22-formacion/formacion/17-que-ccdd>
- Gálvez, E., y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2), 407.
<https://doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
- García, I., y de la Cruz, G. de las M. (2014). Las guías didácticas: recursos necesarios para el aprendizaje autónomo. *Edumecentro*, 6(3), 162-175.
- García Loarte, S. E. (2019). *Desempeño Docente Y El Rendimiento Academico De Los Estudiantes Del Ii Ciclo De La Carrera Profesional De Educación Inicial De La Facultad De Educación De La Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión Huacho*. UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN.
- Guerra, L., Machado, E., Espíndola, A., y Rubio, J. de F. (2020). La competencia

- trabajo en equipo entre docentes de la Universidad de Camagüey. *Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa*, 8(1), 224-235.
<http://refcale.ulead.edu.ec/index.php/refcale/article/view/3090>
- Guerrero, J. (2019). *Estrategias para involucrar y tener una buena comunicación con los padres de familia*. 2019. <https://docentesaldia.com/2019/11/10/estrategias-para-involucrar-y-tener-una-buena-comunicacion-con-los-padres-de-familia/>
- Guitierrez, J., y Gomez, F. (2018). Estrategias didacticas de enseñanza y aprendizaje desde una perspectiva interactiva. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 3.
- Guzman, J. (2016). *¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje*. 4(2).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.124>
- Hernández Arteaga, I.; Alvarado Pérez, J. C. y Luna, S. M. (2015). Creatividad e innovación: competencias genéricas o transversales en la formación profesional. *Revista virtual universidad Catolica del norte*, 135-151.
<https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/view/620/1155>
- Hernández Arteaga, I., Recalde Meneses, J., y Luna, J. A. (2015). Estrategia Didáctica: Una Competencia Docente En La Formación Para El Mundo Laboral. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (Colombia)*, 11(1), 73-94.
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez, C., y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (Quinta edi).
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edic).

- Herrera, L., Medina, A., y Naranjo, G. (2010). *INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA HERRERA E LUIS* (Cuarta Edi).
- Hurtado Talavera, F. J. (2020). Planificación Curricular Dirigido a Docentes de Unidd Educativa. *Revista de Ciencia y Tecnología*, 43, 147-162.
- INEVAL. (2017). *Modelo de Evaluacion Docente* (Primera ed). http://cfieponferrada.centros.educa.jcyl.es/sitio/upload/Modelo_de_Competicion_s_Profesionales_del_Profesorado_.pdf
- Ingvarson, L. (2013). Estándares de egreso y certificación inicial docente: la experiencia internacional. *Calidad en la Educación*, 38, 21. <https://doi.org/10.31619/caledu.n38.114>
- Jerí, D. (2008). Buenas prácticas en el ámbito educativo y su orientación a la gestión del conocimiento. *Educación*, 17(33), 29-48.
- Lucio, R. (2017). Educación y pedagogía, enseñanza y didáctica: diferencias y relaciones. *Revista Universidad de la Salle*, 17, 35-46.
- Martín, R., Fernández, P., González, M., y De Juanas, Á. (2010). El dominio de los contenidos escolares : competencia profesional y formación inicial de maestros The domain of school contents : professional competence and preservice teacher education. *Revista de Educación*, 360, 18. <https://doi.org/10-4438/1988-592X-RE-2011-360-115>
- Mendoza Juárez, Y., y Mamani Gamarra, J. (2012). Estrategias de enseñanza - aprendizaje de los docentes de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno 2012. *Comuni@cción - Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 3(1), 58-67.

- MINEDUC. (2010). Guía para Gestión de Riesgos. *Guía para Gestión de Riesgos*, 3.
[http://www.ing.unp.edu.ar/asignaturas/ayd/practica/Guia_para_Gestion_de Riesgos.pdf](http://www.ing.unp.edu.ar/asignaturas/ayd/practica/Guia_para_Gestion_de_Riesgos.pdf)
- MINEDUC. (2012). Estándares De Calidad Educativa. *Ministerio de Educación*, 56.
http://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf
- MINEDUC. (2013). Acuerdo_332-13. En *Ministerio de Educación*.
https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/09/ACUERDO_332-13.pdf
- REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL, 1 (2015).
- MINEDUC. (2016). *Modelo de Funcionamiento de los Departamentos de Consejería Estudiantil. 1*, 69. www.educacion.gob.ec
- Ley orgánica de educación intercultural, 1 (2017).
- MINEDUC. (2017). Manual Para La Implementación Y Evaluación De Los Estándares De Calidad Educativa. En *Ministerio de Educación* (Vol. 1). www.educacion.gob.ec
- Moll, S. (2014). *Mis diez mejores frases sobre Educación. ¿Cuál es tu preferida?*
<https://justificaturespuesta.com/mis-diez-mejores-frases-sobre-educacion/>
- Montenegro Aldana, I. A. (2007). *Evaluación del desempeño docente Fundamentos, modelos e instrumentos* (Segunda ed).
- Mosquera Gende, I. (2020). *Qué son las metodologías activas? Cuatro docentes nos lo explican.* <https://www.unir.net/educacion/revista/que-son-las-metodologias->

activas-cuatro-docentes-nos-lo-explican/

Obaco, E. (2020). Competencias docentes para la resolución de conflictos en el ámbito escolar. *Educere*, 24(77), 37-46.

Obaya, A. V., Vargas, Y. M. R., y Delgadillo, G. G. (2011). Aspectos relevantes de la educación basada en competencias para la formación profesional. *Educación Química*, 22(1), 63-68. [https://doi.org/10.1016/s0187-893x\(18\)30116-2](https://doi.org/10.1016/s0187-893x(18)30116-2)

Oleas, N., y Pacheco, S. (2020). Análisis del Desempeño de los Docentes de Educación Secundaria en el Cantón Naranjito. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 6(9), 79-92. <http://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/%0AREvista>

Pérez, O. (2021). *5 métodos para desarrollar y fortalecer las competencias laborales*. <https://blog.peoplenext.com.mx/5-metodos-para-desarrollar-y-fortalecer-competencias-laborales-de-tus-empleados>

Pompa, Y. de la C., y Pérez, I. A. (2015). La competencia comunicativa en la labor pedagógica. *Revista Universidad y Sociedad*, 7(2), 160-167.

Portalanza, A. (2013). Liderazgo distribuido en equipos de trabajo : una aproximación conceptual Distributed leadership in work teams : *Universidad & Empresa*, Vol.1(No.25), 73-85. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187229746005>

Quiroz Florentini, G. (2019). *Tesis para optar el grado académico de Gabriel Quiroz Florentini*. Universidad Nacional Federico Villareal.

Robalino, M. (2005). ¿Actor o protagonista? dilemas y responsabilidades sociales de la profesión Docente. *Revista PRELAC*, 1, 7-23.

Rodríguez Arocho, W. (2011). El concepto de calidad educativa: Una mirada crítica desde el enfoque históricocultural. *Actualidades Investigativas en Educación*,

10(1). <https://doi.org/10.15517/aie.v10i1.10088>

Rodríguez, C. (2015). *LA PEDAGOGÍA Y SU PROPÓSITO (FRUSTADO)*.

<https://soulsight-thoughts.com/la-pedagogía-y-su-propósito-frustado-53be96d62780>

Rojano, J. (2008). CONCEPTOS BÁSICOS EN PEDAGOGÍA. *Guía con las bases*

metodológicas e investigadoras para una mejora de la educación, 36-47.

<file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-ConceptosBasicosEnPedagogia-2717946.pdf>

Romero Sandoval, A., León, M. G., y Fernández Schatzer, M. N. (2018). Importancia

de las competencias genéricas en la formación del Abogado, una apreciación de

docentes. *INNOVA Research Journal*, 3(11), 119-138.

<https://doi.org/10.33890/innova.v3.n11.2018.727>

Saborío, N. C. (2015). ¿Porqué Es Importante Que El Personal Docente Investigue ?

Reflexión a Partir De Datos De Una Experiencia Etnográfica. *Universidad de*

Costa Rica, Instituto de Investigación en Educación, 15, Número, 1-16.

Santos Gavilanes, V. C. (2018). *LAS COMPETENCIAS DE LOS DOCENTES Y LOS*

INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN DE APRENDIZAJES DE LA ESCUELA

DE EDUCACIÓN BÁSICA EMANUEL. Universidad Técnica de ambato.

Serna, A., y Serrano, L. (2011). Valores y competencias para el ejercicio de la docencia

de posgrado. *Sinéctica*, 37.

http://www.sinectica.iteso.mx/index.php?cur=37&art=37_04

Sierra y Arizmendiarieta, B. (1999). El papel del ejemplo en la formación de

profesores. *Aula Abierta*, 73, 77-92.

- Talanquer, V. (2015). La importancia de la evaluación formativa. *Educación Química*, 26(3), 177-179. file:///C:/Users/Paulina/Desktop/bibliografia seminario/0187-893X-eq-26-03-00177.pdf
- Tejedor, F. J. (2010). Evaluación del desempeño docente. *Revista Española de Pedagogía*, 68(247), 439-459. <https://doi.org/10.17227/01234870.46folios83.95>
- Tolentino Quiñones, H. (2020). Habilidades sociales y estrategias didácticas para la formación del liderazgo desde la educación básica. *Revista Educación*, 44. <https://doi.org/10.15517/revedu.v44i2.40270>
- Torres Rivera, A. D., Badillo Gaona, M., Valentin Kajatt, N. O., & Ramirez Martinez, E. T. (2014). Las competencias docentes: el desafío de la educación superior. *Archives des Maladies du Coeur et des Vaisseaux*, 14(66), 129-146.
- UNESCO. (2020a). *Con 63 millones de maestros afectados por la crisis de la COVID-19, en el Día Mundial de los Docentes la UNESCO exhorta a que se aumente la inversión en el profesorado a fin de recuperar el aprendizaje.* <https://es.unesco.org/news/63-millones-maestros-afectados-crisis-covid-19-dia-mundial-docentes-unesco-exhorta-que-se>
- UNESCO. (2020b). *Marco de Competencias de los Docentes en materia de TIC.* <https://es.unesco.org/themes/tic-educacion/marco-competencias-docentes>
- Vaillant, D. (2016). Trabajo colaborativo. Base para el desarrollo profesional docente. *Revista Docencia*, XXI(60), 15-24. <http://www.revistadocencia.cl/new/wp-content/uploads/2016/12/Docencia-n60-Completo.pdf%0Awww.revistadocencia.cl>
- Valencia, M. E. (2005). *LAS COMPETENCIAS LABORALES: ¿La estrategia laboral*

para la competitividad de las organizaciones? 31-55.

Vergara Fregoso, M. (2016). La práctica docente. Un estudio desde los significados.

Cumbres, 2(1), 73-99. <https://doi.org/10.48190/cumbres.v2n1a5>

Villarroel, V. A., y Bruna, D. V. (2017). Competencias Pedagógicas que Caracterizan

a un Docente Universitario de Excelencia: Un Estudio de Caso que Incorpora la

Perspectiva de Docentes y Estudiantes. *Formacion Universitaria*, 10(4), 75-96.

<https://doi.org/10.4067/S0718-50062017000400008>

ANEXOS

Anexo 1. Ficha de validación para encuesta docente y estudiantes – experto 1

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: **COMPETENCIAS DOCENTES PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PROFESORADO.**

Autor: Marco Antonio Tacuri Agila Tutora: MSc. Diana Cevallos

FICHA PARA LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: Encuesta destinada a recabar información de las competencias docentes para el desempeño profesional del profesorado de BGU de la unidad educativa Julio Tobar Donoso.

Encuesta destinada a **Docentes**

Nombre del validador(a) Rafael Rodríguez Jara PhD.

Fecha: 16-12-2021

Objetivo: Determinar las competencias docentes que inciden en el desempeño profesional del profesorado de BGU de la unidad educativa Julio Tobar Donoso

Instrucciones: Luego de revisar con detenimiento el instrumento con escala de Likert. Se solicita llenar la matriz siguiente de acuerdo con su criterio de experto (con una X). Su aporte es muy valioso en el contexto de la investigación que se lleve a cabo.

Ítem	Criterios a evaluar												
	Claridad en la redacción		Presenta coherencia interna		Libre de inducción a respuestas		Lenguaje culturalmente pertinente		Mide la variable de estudio		Se recomienda eliminar o modificar el ítem		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	X		X		X		X		X			X	
2	X		X		X		X		X			X	
3	X		X		X		X		X			X	
4		X	X		X		X		X		X		
5		X	X		X		X		X		X		
6	X		X		X		X		X			X	
7	X		X		X		X		X			X	
8	X		X		X		X		X			X	
9	X		X		X		X		X			X	
10	X		X		X		X		X			X	
11	X		X		X		X		X			X	
12	X		X		X		X		X			X	
13	X		X		X		X		X			X	
14		X	X		X		X		X		X		
15	X		X		X		X		X			X	

16	X		X		X		X			X
17	X		X		X		X			X
18	X		X		X		X			X
19	X		X		X		X			X
20	X		X		X		X			X
21	X		X		X		X			X
22	X		X		X		X			X
23		X	X		X		X		X	
24		X	X		X		X		X	
25	X		X		X		X			X
26	X		X		X		X			X
27		X	X		X		X		X	
28	X		X		X		X			X
29	X		X		X		X			X
30	X		X		X		X			X

Criterios Generales				SI	NO	OBSERVACIONES
1. El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para su llenado				X		
2. La escala propuesta para la medición es clara y pertinente				X		
3. Los ítem permiten el logro de los objetivos de investigación				X		
4. Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial					x	
5. El número de ítems es suficiente para la investigación				X		
Aplicable		No Aplicable		Aplicable atendiendo observaciones		X

Validado por:	Rafael Rodríguez Jara	Cédula	0300812690	Fecha	16-12-2021
Firma:		Teléfono	0984636973	Mail	raficorodriguez1@hotmail.com

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: COMPETENCIAS DOCENTES PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PROFESORADO.

Autor: Marco Antonio Tacuri Agila Tutora: MSc. Diana Cevallos

FICHA PARA LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: Encuesta destinada a recabar información de las competencias docentes para el desempeño profesional del profesorado de BGU de la unidad educativa Julio Tobar Donoso.

Encuesta destinada a **Estudiantes**

Nombre del validador(a) Rafael Rodríguez Jara PhD.

Fecha: 16-12-2021

Objetivo: Determinar las competencias docentes que inciden en el desempeño profesional del profesorado de BGU de la unidad educativa Julio Tobar Donoso

Instrucciones: Luego de revisar con detenimiento el instrumento con escala de Likert. Se solicita llenar la matriz siguiente de acuerdo con su criterio de experto (con una X). Su aporte es muy valioso en el contexto de la investigación que se lleve a cabo.

Ítem	Criterios a evaluar												
	Claridad en la redacción		Presenta coherencia interna		Libre de inducción a respuestas		Lenguaje culturalmente pertinente		Mide la variable de estudio		Se recomienda eliminar o modificar el ítem		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1		X	X		X		X		X		X		
2	X		X		X		X		X				X
3	X		X		X		X		X				X
4	X		X		X		X		X				X
5	X		X		X		X		X				X
6		X	X		X		X		X		X		
7	X		X		X		X		X				X
8		X	X		X		X		X		X		
9	X		X		X		X		X				X
10	X		X		X		X		X				X
11	X		X		X		X		X				X
12	X		X		X		X		X				X
13	X		X		X		X		X				X
14	X		X		X		X		X				X
15	X		X		X		X		X				X

16	X		X		X		X			X
17		X	X		X		X		X	
18	X		X		X		X			X
19	X		X		X		X			X
20	X		X		X		X			X
21	X		X		X		X			X
22	X		X		X		X			X
23	X		X		X		X			X

Criterios Generales		SI	NO	OBSERVACIONES
1. El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para su llenado		X		
2. La escala propuesta para la medición es clara y pertinente		X		
3. Los ítem permiten el logro de los objetivos de investigación		X		
4. Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial			X	
5. El número de ítems es suficiente para la investigación		X		
Aplicable	No Aplicable	Aplicable atendiendo observaciones		

Validado por:	Rafael Rodríguez Jara	Cédula	0300812690	Fecha	16-12-2021
Firma:		Teléfono	0984636973	Mail	raficorodriguez1@hotmail.com

Anexo 2. Ficha de validación para encuesta docente y estudiantes – experto 2

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: COMPETENCIAS DOCENTES PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PROFESORADO.

Autor: Marco Antonio Tacuri Agila Tutora: MSc. Diana Cevallos

FICHA PARA LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Encuesta destinada a docentes

Nombre del validador(a) Jaime Ullauri

Fecha: 14 de diciembre de 2021

Objetivo: Determinar las competencias docentes que inciden en el desempeño profesional del profesorado de BGU de la unidad educativa Julio Tobar Donoso


Instrucciones: Luego de revisar con detenimiento el instrumento con escala de Likert. Se solicita llenar la matriz siguiente de acuerdo con su criterio de experto (con una X). Su aporte es muy valioso en el contexto de la investigación que se lleve a cabo.

Ítem	Criterios a evaluar											
	Claridad en la redacción		Presenta coherencia a interna		Libre de inducción a respuestas		Claridad en la redacción lenguaje culturalmente pertinente		Mide la variable de estudio		Se recomienda eliminar o modificar el ítem	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	x		x		x		x		x			x
2	x		x		x		x		x			x
3	x		x		x		x		x			x
4	x		x		x		x		x			x
5	x		x		x		x		x			x
6	x		x		x		x		x			x
7	x		x		x		x		x			x
8	x		x		x		x		x			x
9	x		x		x		x		x			x
10	x		x		x		x		x			x
11	x		x		x		x		x			x
12	x		x		x		x		x			x
13	x		x		x		x		x			x
14	x		x		x		x		x			x
15	x		x		x		x		x			x
16	x		x		x		x		x			x
17	x		x		x		x		x			x

Item	Criterios a evaluar											
	Claridad en la redacción		Presenta coherencia interna		Libre de inducción a respuestas		Claridad en la redacción lenguaje culturalmente pertinente		Mide la variable de estudio		Se recomienda eliminar o modificar el ítem	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
18	x		x		x		x		x			x
19	x		x		x		x		x			x
20	x		x		x		x		x			x
21	x		x		x		x		x			x
22	x		x		x		x		x			x
23	x		x		x		x		x			x
24	x		x		x		x		x			x
25	x		x		x		x		x			x
26	x		x		x		x		x			x
27	x		x		x		x		x			x
28	x		x		x		x		x			x

Criterios Generales	SI	NO	OBSERVACIONES
1. El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para su llenado	X		
2. La escala propuesta para la medición es clara y pertinente	X		
3. Los ítem permiten el logro de los objetivos de investigación	X		
4. Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial	X		

5. El número de ítems es suficiente para la investigación	X		Es pertinente
Aplicable	X	No Aplicable	Aplicable atendiendo observaciones

Validado por:	Jaime Iván Ullauri Ullauri	Cédula:	0102847472	Fecha:	14 de diciembre de 2021
Firma:	 JAIME IVAN ULLAURI	Teléfono:	0904461940	Mail:	jaime.ullauri@unsa.edu.ec

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: COMPETENCIAS DOCENTES PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PROFESORADO.

Autor: Marco Antonio Tacuri Agila Tutora: MSc. Diana Cevallos

FICHA PARA LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Encuesta destinada a estudiantes

Nombre del validador(a) Jaime Ullaui

Fecha: 14 de diciembre de 2021


Objetivo: Determinar las competencias docentes que inciden en el desempeño profesional del profesorado de BGU de la unidad educativa Julio Tobar Donoso

Instrucciones: Luego de revisar con detenimiento el instrumento con escala de Likert. Se solicita llenar la matriz siguiente de acuerdo con su criterio de experto (con una X). Su aporte es muy valioso en el contexto de la investigación que se lleve a cabo.

Ítem	Criterios a evaluar											
	Claridad en la redacción		Presenta coherencia interna		Libre de inducción a respuestas		Claridad en la redacción lenguaje culturalmente pertinente		Mide la variable de estudio		Se recomienda eliminar o modificar el ítem	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	x		x		x		x		x		x	
2	x		x		x		x		x		x	
3	x		x		x		x		x		x	
4	x		x		x		x		x		x	
5	x		x		x		x		x		x	
6	x		x		x		x		x		x	
7	x		x		x		x		x		x	
8	x		x		x		x		x		x	
9	x		x		x		x		x		x	
10	x		x		x		x		x		x	
11	x		x		x		x		x		x	
12	x		x		x		x		x		x	
13	x		x		x		x		x		x	
14	x		x		x		x		x		x	
15	x		x		x		x		x		x	
16	x		x		x		x		x		x	
17	x		x		x		x		x		x	

Ítem	Criterios a evaluar											
	Claridad en la redacción		Presenta coherencia interna		Libre de inducción a respuestas		Claridad en la redacción lenguaje culturalmente pertinente		Mide la variable de estudio		Se recomienda eliminar o modificar el ítem	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
18	x		x		x		x		x		x	
19	x		x		x		x		x		x	
20	x		x		x		x		x		x	
21	x		x		x		x		x		x	
22	x		x		x		x		x		x	
23	x		x		x		x		x		x	

Criterios Generales				SI	NO	OBSERVACIONES
1. El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para su llenado				X		
2. La escala propuesta para la medición es clara y pertinente				X		
3. Los ítem permiten el logro de los objetivos de investigación				X		
4. Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial				X		
5. El número de ítems es suficiente para la investigación				X		Es pertinente
Aplicable		X	No Aplicable		Aplicable atendiendo observaciones	

Validado por:	Jaime Iván Ullauri Ullauri	Cédula:	0102847472	Fecha	14 de diciembre de 2021
Firma:	 JAIME IVAN ULLAURI	Teléfono	0984461940	Mail	jaimo ullauri@unsa.edu.ec

Anexo 3. Ficha de validación para entrevista autoridades y expertos – experto 1

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: COMPETENCIAS DOCENTES PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PROFESORADO.

Autor: Marco Antonio Tacuri Agila Tutora: MSc. Diana Cevallos

FICHA PARA LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: Encuesta destinada a recabar información de las competencias docentes para el desempeño profesional del profesorado de BGU de la unidad educativa Julio Tobar Donoso.

Entrevista destinada a **Autoridad**

Nombre del validador(a) Rafael Rodríguez Jara PhD.

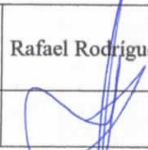
Fecha: 16-12-2021

Objetivo: Determinar las competencias docentes que inciden en el desempeño profesional del profesorado de BGU de la unidad educativa Julio Tobar Donoso

Ítem	Criterios a evaluar											
	Claridad en la redacción		Presenta coherencia interna		Libre de inducción a respuestas		Lenguaje culturalmente pertinente		Mide la variable de estudio		Se recomienda eliminar o modificar el ítem	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1		X	X		X		X		X		X	
2		X	X		X		X		X		X	
3		X	X		X		X		X		X	
4	X		X		X		X		X			x
5	X		X		X		X		X			x
6		X	X		X		X		X		X	
7		x	x		x		x		X		x	
8	X		X		x		X		x			x
9	X		X		X		X		X			X
10	x		x		x		X		X			X

Criterios Generales	SI	NO	OBSERVACIONES
1. El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para su llenado	X		
2. La escala propuesta para la medición es clara y pertinente	X		

3. Los ítem permiten el logro de los objetivos de investigación		X	
4. Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial			x
5. El número de ítems es suficiente para la investigación			x
Aplicable		No Aplicable	Aplicable atendiendo observaciones X

Validado por:	Rafael Rodríguez Jara	Cédula	0300812690	Fecha	16-12-2021
Firma:		Teléfono	0984636973	Mail	raficorodriguez1@hotmail.com

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: COMPETENCIAS DOCENTES PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PROFESORADO.

Autor: Marco Antonio Tacuri Agila Tutora: MSc. Diana Cevallos

FICHA PARA LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO: Encuesta destinada a recabar información de las competencias docentes para el desempeño profesional del profesorado de BGU de la unidad educativa Julio Tobar Donoso.

Entrevista destinada a **Experto**

Nombre del validador(a) Rafael Rodríguez Jara PhD.

Fecha: 16-12-2021

Objetivo: Determinar las competencias docentes que inciden en el desempeño profesional del profesorado de BGU de la unidad educativa Julio Tobar Donoso

Ítem	Criterios a evaluar											
	Claridad en la redacción		Presenta coherencia interna		Libre de inducción a respuestas		Lenguaje culturalmente pertinente		Mide la variable de estudio		Se recomienda eliminar o modificar el ítem	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X		X			X
2	X		X		X		X		X			X
3	X		X		X		X		X			X
4		X	X		X		X		X		X	
5	X		X		X		X		X			X
6	X		X		X		X		X			X
7	X		X		X		X		X			X
8	X		X		X		X		X			X
9	X		X		X		X		X			X
10		X	X		X		X		X		X	
Criterios Generales							SI	NO	OBSERVACIONES			
1. El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para su llenado							X					
2. La escala propuesta para la medición es clara y pertinente												
3. Los ítem permiten el logro de los objetivos de investigación							X					
4. Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial								X				
5. El número de ítems es suficiente para la investigación							X					

5. El número de ítems es suficiente para la investigación		X	
Aplicable	No Aplicable	Aplicable atendiendo observaciones	x

Validado por:	Rafael Rodríguez Jara	Cédula	0300812690	Fecha	16-12-2021
Firma:		Teléfono	0984636973	Mail	raficorodriguez1@hotmail.com

Anexo 4. Ficha de validación para entrevista autoridades y expertos – experto 2

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: COMPETENCIAS DOCENTES PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PROFESORADO.

Autor: Marco Antonio Tacuri Agila Tutora: MSc. Diana Cevallos

FICHA PARA LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Entrevista a expertos

Nombre del validador(a) Jaime Iván Ullaauri Ullaauri

Fecha: 13 de diciembre de 2021

Objetivo: Determinar las competencias docentes que inciden en el desempeño profesional del profesorado de BGU de la unidad educativa Julio Tobar Donoso

Ítem	Criterios a evaluar											
	Claridad en la redacción		Presenta coherencia interna		Libre de inducción a respuestas		Claridad en la redacción lenguaje culturalmente pertinente		Mide la variable de estudio		Se recomienda eliminar o modificar el ítem	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	x		x		x		x		x			x
2	x		x		x		x		x			x
3	x		x		x		x		x			x
4	x		x		x		x		x			x
5	x		x		x		x		x			x
6	x		x		x		x		x			x
7	x		x		x		x		x			x
8	x		x		x		x		x			x
9	x		x		x		x		x			x
10	x		x		x		x		x			x
Criterios Generales									SI	NO	OBSERVACIONES	
1. El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para su llenado									x			
2. La escala propuesta para la medición es clara y pertinente											No aplica	
3. Los ítem permiten el logro de los objetivos de investigación											No aplica	
4. Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial											No aplica	
5. El número de ítems es suficiente para la investigación									x			

Aplicable	x	No Aplicable		Aplicable atendiendo observaciones	
-----------	---	--------------	--	------------------------------------	--

Validado por:	Jaime Iván Ullauri Ullauri	Cédula:	0102847472	Fecha	13 de diciembre de 2021
Firma:	 <small>Firma verificada por</small> JAI ME IVAN ULLAURI	Teléfono	0984461940	Mail	jaime.ullauri@unae.edu.ec

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: COMPETENCIAS DOCENTES PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PROFESORADO.

Autor: Marco Antonio Tacuri Agila Tutora: MSc. Diana Cevallos

FICHA PARA LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Entrevista a expertos

Nombre del validador(a) Jaime Iván Ullauri Ullauri


Fecha: 13 de diciembre de 2021

Objetivo: **Determinar las competencias docentes que inciden en el desempeño profesional del profesorado de BGU de la unidad educativa Julio Tobar Donoso**

Ítem	Criterios a evaluar											
	Claridad en la redacción		Presenta coherencia interna		Libre de inducción a respuestas		Claridad en la redacción lenguaje culturalmente pertinente		Mide la variable de estudio		Se recomienda eliminar o modificar el ítem	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	x		x		x		x		x			x
2	x		x		x		x		x			x
3	x		x		x		x		x			x
4	x		x		x		x		x			x
5	x		x		x		x		x			x
6	x		x		x		x		x			x
7	x		x		x		x		x			x
8	x		x		x		x		x			x
9	x		x		x		x		x			x
10	x		x		x		x		x			x

Criterios Generales	SI	NO	OBSERVACIONES
1. El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para su llenado	x		
2. La escala propuesta para la medición es clara y pertinente			No aplica
3. Los ítem permiten el logro de los objetivos de investigación			No aplica
4. Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial			No aplica
5. El número de ítems es suficiente para la investigación	x		

Aplicable	x	No Aplicable		Aplicable atendiendo observaciones	
-----------	---	--------------	--	------------------------------------	--

Validado por:	 Jaime Iván Ullauri <small>Almacén de identificación por</small> JAIME IVAN ULLAURI	Cédula:	0102847472	Fecha	13 de diciembre de 2021
Firma:		Teléfono	0984461940	Mail	jaime.ullauri@unae.edu.ec

Anexo 5. Triangulación de los resultados

OBJETIVOS	DIMENSIÓN	ENCUESTA A DOCENTES	ENCUESTA A ESTUDIANTES	ENTREVISTA A AUTORIDADES	ENTREVISTA A EXPERTOS	REFLEXIÓN
OE1. Analizar las competencias que poseen los docentes de BGU de la unidad educativa Julio Tobar Donoso.	Contexto Educativo	P1. El 58,33% de los encuestados consideran que casi siempre entiende y comprende la realidad educativa de la institución, el 33,33 % señala siempre y el 8,33 indica rara vez.	P1. El 63,84% de estudiantes encuestados consideran que los docentes conocen la realidad educativa de la institución, el 23,16% menciona casi siempre, el 11,30 señala a veces, el 1,13 indica rara vez, y el 0,56% restante nunca.	Las autoridades consideran que los docente entiende la realidad educativa y aplican sus competencias pero no cuenta con recursos necesarios para cumplir esos procesos.		Estos resultados muestran que todavía hay docentes que no entienden y comprenden la realidad educativa de la institución, es importante que el docente se involucre de forma activa con su entorno educativo, que aunque no cuenta con recursos apoye al entorno educativo.

	Competencia Básica	P3. El 41,67% de los docentes señalan que siempre identifican cuáles son sus debilidades, necesidades de formación y crea estrategias para satisfacerlas, y así poder mejorar su ejercicio profesional, el 41,67% indica casi siempre y el 16,67% restante a veces.		Las autoridades manifiestan que, los docentes no se hacen procesos de autorreflexión, autoevaluación como una habilidad desarrollada propia, más bien porque esta, es una exigencia de la institución	Las competencias docentes que en esta nueva normalidad son necesarias formar se considera las competencias digitales, dominar canales de comunicación, capacidad de poder reflexionar, y preparación continua	Estos resultados muestran que muy pocos docentes identifican sus debilidades y necesidades de formación, el docente no realiza una autoevaluación como practica sino como exigencia. Para los expertos los docentes deben formarse en la capacidad de poder reflexionar y estar en preparación continua.
	Competencias Genéricas Instrumental	P6. El 50% de los encuestados indican que siempre utilizan nuevas tecnologías de información	P2. El 57,63% de los estudiantes señalan que siempre los docentes utilizan	Las autoridades mencionan que, los docentes emplean en sus clases herramientas tecnológicas	Las competencias docentes que en esta nueva normalidad son necesarias formar se considera las competencias digitales, dominar	Los resultados muestran que todavía hay docentes que no utilizan nuevas tecnologías de

		(Google apps, dropbox, socrative, kahoot, canva, geniality, etc.) que le permitan ahorrar tiempo, esfuerzo, clases entretenidas y divertidas para los estudiantes, el 25% señala a veces, el 16,67% mencionan casi siempre y el 8,33% restante rara vez.	nuevas tecnologías de la información (classroom, google form, Kahoot, canva, geniality, etc.) para realizar clases interesantes y atractivas, el 28,25% indica casi siempre, el 12,99% menciona a veces y el 1,13% restante rara vez.	muy poco , por el tema de la virtualidad se las utiliza ha utilizado más, pero si hace falta capacitaciones .	canales de comunicación, capacidad de poder reflexionar, y preparación continua	la información, la pandemia obligo la virtualidad del aprendizaje, y esto a su vez forzó el uso de herramientas tecnológicas en los docentes, logrando conseguir un nivel básico de su manejo, es así que se hace necesario la capacitación. Según los expertos es necesario formar a los docentes en competencias digitales.
--	--	--	---	---	---	---

		<p>P7. El 50% de los encuestados consideran que casi siempre cuenta con habilidades comunicativas dentro del aula que propicien un ambiente de aprendizaje adecuado, con el fin de lograr los objetivos educativos, el 41,67% señala siempre y el 8,33% restante a veces.</p>	<p>P3. El 60,45% de los estudiantes consideran que siempre sus docentes explican de forma adecuada las actividades dentro del aula, el 27,68% menciona casi siempre, el 10,73% indica a veces y el 1,13% restante rara vez.</p>		<p>Las competencias docentes que en esta nueva normalidad son necesarias formar se considera las competencias digitales, dominar canales de comunicación, capacidad de poder reflexionar, y preparación continua</p>	<p>Los resultados muestran que algunos docentes deben mejorar las habilidades comunicativas dentro del aula. Los expertos mencionan que es necesario dominar los canales de comunicación</p>
--	--	---	---	--	---	--

	<p>Competencias Genéricas Interpersonales</p>	<p>P8. El 50% de los encuestados indican que a veces realiza trabajo colaborativo con sus compañeros de otras áreas para el cumplimiento de objetivos institucionales, el 25% señalan que siempre, el 16,67% menciona casi siempre y el 8,33% restante rara vez.</p>	<p>P4. El 45,76% de los estudiantes consideran que siempre los docentes realizan un trabajo colaborativo adecuado con otros docentes de la institución, el 32,77% menciona casi siempre, el 16,95% indica a veces, el 3,39% menciona rara vez, y el 1,13% restante nunca.</p>		<p>El perfil de docente para enfrentar los retos en la actualidad deben en primer lugar tener una formación en educación, dominar herramientas digitales, trabajar en equipo, estar en formación continua y sobre todo reflexionar sobre su práctica docente, se necesitan docentes abiertos a realizar cambios sociales, transformando la forma de enseñar con el apoyo de nuevas tecnologías brindando confianza y motivación a los estudiantes.</p>	<p>Los resultados muestran que algunos docentes no realizan trabajo colaborativo con sus compañeros de la institución, por consiguiente, esto va a dificultar alcanzar los objetivos institucionales. De acuerdo a los expertos una de las competencias que debe tener el perfil docente es el trabajo en equipo.</p>
--	--	--	---	--	---	---

		<p>P10. El 41,67% de los encuestados mencionan que casi siempre utilizan técnicas de resolución de conflictos como la negociación y la mediación con los diferentes actores de la comunidad educativa, el 33,33% indica a veces y el 25% restante siempre.</p>	<p>P5. El 42,37% de los encuestados manifiestan que siempre las ideas, intereses, y valores de los docentes están a menudo en contraposición con estudiantes, docentes y autoridades, el 22,60% indica casi siempre, el 22,03% señala a veces, el 10,17% señala rara vez y el 2,82% restante nunca.</p>		<p>La praxis docente para ser competente en evaluación educativa debe utilizar varias formas de evaluar entre ellas la diagnóstica, formativa y sumativa. La labor del docente debe estar en el acompañamiento didáctico, promover relaciones interpersonales afectivas promoviendo un ambiente de aprendizaje eficaz, ser capaz de re enseñar de manera diferente</p>	<p>Los resultados muestran que hay docentes que desconocen técnicas de resolución de conflicto como la negociación y la mediación. Según los expertos la labor docente deben promover relaciones interpersonales afectivas que promuevan ambientes de aprendizaje eficaces.</p>
--	--	--	---	--	---	---

	<p>Competencias Genéricas cognitivas</p>	<p>P11. El 41,67% de los docentes mencionan que casi siempre modifica o crea nuevos procesos que le ayuden en las actividades asignadas dentro de la institución educativa, el 33,33% señala a veces y el 25% restante siempre.</p>	<p>P6. El 45,76% de los estudiantes consideran que siempre los docentes implementan nuevos procesos para mejorar las actividades que realiza dentro de la institución educativa, el 34,46% indica casi siempre, el 14,69% señala a veces, el 4,52% menciona rara vez y el 0,56% restante nunca.</p>		<p>El rol de un docente comprometido en la dimensión institucional debe trascender el aula, participar activamente en la construcción de la institución, de colaborador, de promotor, de lanzador de propuestas, de innovador, todo lo que implica la labor educativa.</p>	<p>Los resultados muestran que hay un número considerado de docentes que no modifican o crean nuevos procesos que le ayuden en las actividades asignadas dentro de la institución. Es por esto, que la competencia creativa e innovadora debe potenciarse en los docentes. De acuerdo con los expertos el rol de un docente comprometido con la institución, es ser innovador.</p>
--	---	---	---	--	---	--

	Competencias Especificas	P12. El 75% de encuestados consideran que siempre tiene un adecuado dominio sobre el área del saber que enseña en el aula de clase, mientras que el 25% restante casi siempre.	P7. El 67,80% de los estudiantes consideran que siempre sus profesores tienen un adecuado dominio de los conocimientos teóricos prácticos que imparte en el aula de clase, el 28,25% señala casi siempre, el 2,82% menciona a veces y el 1,13% restante rara vez.		Para un buen desempeño docente, se debe potenciar las competencias como la de dominio del área del saber que enseña , dominio de tecnologías del siglo 21, trabajo colaborativo, acción tutorial con estudiantes, esencializar el curriculum, diagnosticar el nivel de aprendizaje, ser innovador, colaborador en la construcción y desarrollo de la institución, buen comunicador. La experiencia adquirida por parte del docente es primordial a la hora de desarrollar sus competencias.	Los resultados muestran que algunos docentes no tienen un adecuado dominio del área del saber que enseñan en el aula de clase. Los expertos manifiestan que se debe potenciar competencias como el área del saber que se enseña para un buen desempeño docente.
--	---------------------------------	--	---	--	--	---

		<p>P13. El 50% de los docentes señalan que emplea estrategias activas (ABP, Aula Invertida, gamificación) para lograr el aprendizaje de los estudiantes, el 33,33% menciona siempre y el 16,67% restante a veces.</p>	<p>P8. El 38,98% de los encuestados mencionan que siempre los docentes emplean estrategias activas (ABP, Aula Invertida, gamificación) para lograr el aprendizaje de los estudiantes, el 29,94% indica casi siempre, el 17,51% señala a veces, el 10,17% considera rara vez y el 3,39% restante nunca.</p>	<p>Las autoridades mencionan que, los docentes no utilizan estrategias activas e innovadoras, se ha iniciado parcialmente este proceso, pero entre los docentes no hay colaboración para compartir experiencias sobre el tema.</p>	<p>Las competencias que deben desarrollar los profesores para diseñar una planificación curricular orientada a la calidad educativa serian:Capacidad de priorización el curriculum. Trabaja r en equipo Conocer a profundidad lo macro, meso de curriculum. Las innovaciones educativas que debe desarrollar el docente para responder a la sociedad y necesidades de los estudiantes, se establece primero conocer la realidad de cada estudiante para posterior para preparar y planificar innovaciones</p>	<p>Los resultados muestran que algunos docentes no emplean estrategias activas para lograr los aprendizajes. Lo que realiza el inadecuado trabajo en equipo en la institución. De acuerdo a los expertos, el profesor primero deben desarrollar competencias de priorización de curriculum, conocer la realidad estudiantil y finalmente planificar estrategias innovativas de acuerdo al</p>
--	--	---	--	---	---	---

					educativas , todo esto acompañado por una plataforma educativa que respondan al proyecto institucional .	proyecto institucional.
		P14. El 66,67% de los docentes consideran que siempre su práctica docente hacia la educación inclusiva, está abierta a cambios y a nuevos aprendizajes, el 25% a veces y el 8,33% restante casi siempre.	P9. El 57,63% de los estudiantes consideran que siempre los profesores apoyan su práctica docente hacia la educación inclusiva y están abiertos a cambios y a nuevos aprendizajes, el 31,07% señala casi siempre, el 9,04% indica a veces y el 2,26% restante rara vez.		El perfil de docente para enfrentar los retos en la actualidad deben en primer lugar tener una formación en educación, dominar herramientas digitales, trabajar en equipo, estar en formación continua y sobre todo reflexionar sobre su práctica docente, se necesitan docentes abiertos a realizar cambios sociales , transformando la forma de enseñar con el apoyo de nuevas tecnologías brindando confianza	Los resultados muestran que algunos docentes no consideran dentro de sus prácticas docentes la educación inclusiva, no están abiertos a cambios y a nuevos aprendizajes. Los expertos indican que dentro del perfil docente estos deben estar abiertos a realizar cambios sociales que

					y motivación a los estudiantes.	permitan transformar la forma de enseñar.
OE2. Establecer el nivel de desempeño profesional del profesorado de BGU en función del desarrollo de las competencias, en la unidad educativa Julio Tobar Donoso.	Gestión Administrativas	P15. El 50% de los docentes señalan que siempre está en formación continua para mejorar su desempeño profesional, el 33,33% a veces y el 16,67 restante casi siempre.	P10. El 62,71% de los estudiantes consideran que siempre sus profesores se están preparando de forma continua, el 28,81% señala casi siempre, el 7,34% indica a veces y el 1,13% restantes rara vez.	Las autoridades consideran que en esta nueva normalidad (pandemia) las competencias que se deben formar en el profesorado es de formación y autoformación , así como, competencias digitales son necesarias.	Las competencias docentes que en esta nueva normalidad son necesarias formar se considera las competencias digitales, dominar canales de comunicación, capacidad de poder reflexionar, y preparación continua . El perfil de docente para enfrentar los retos en la actualidad deben en primer lugar tener una formación en educación, dominar herramientas digitales, trabajar en equipo, estar en formación continua y sobre todo reflexionar sobre su práctica	Los resultados muestran que algunos docentes no realizan una formación continua. Siendo la formación y autoformación esenciales en el contexto de la pandemia. De acuerdo con los expertos dentro del perfil docente y de la nueva normalidad (pandemia), el docente debe ser capaz de estar en una formación continua.

					docente, se necesitan docentes abiertos a realizar cambios sociales, transformando la forma de enseñar con el apoyo de nuevas tecnologías brindando confianza y motivación a los estudiantes.	
		P16. El 58,33% señala que siempre mantienen comunicación con los padres de familia con el objetivo de que puedan mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes, el 25% casi siempre y el 16,67% restante a veces.	P11. El 54,24% de los estudiantes consideran que siempre sus profesores mantienen una comunicación adecuada con los padres de familia o representantes, el 29,38% indica que casi siempre, el 13,56% menciona a veces, el 2,26% señala rara vez y el	Las autoridades manifiestan que, los docentes no manejan de forma adecuada la comunicación con padres de familia, se debe aprender a utilizar de forma adecuada los medios de comunicación que permitan una fluidez entre docentes y padres de	Las competencias docentes que se deben formar en el profesorado a través de la formación continua son: Desarrollo de destrezas y de competencias acorde al área de saber que enseñan. Competencias digitales Relación con los padres de familia Trabajo en equipo Participación gestión de la institución	Los resultados muestran que algunos maestros no mantienen comunicación con los padres de familia para mejorar los resultados de aprendizaje. El docente debe aprender a manejar de forma adecuada los medios de comunicación. Además los expertos

			0,56% restante nunca.	familia. En cuanto a las planificaciones curriculares mencionan que, los docentes deben estar preparados para cambios y deben autoeducación en su uso. Los espacios físicos son administrados de forma adecuada en función de las necesidades del docente		indican que una de las competencias que se deben formar de manera continua es la relación con los padres de familia
	Gestión pedagógica	P18. El 83,33% mencionan que siempre elabora su planificación curricular conforme a lo contemplado en el currículo y principalmente	P13. El 55,93% de los estudiantes consideran que siempre sus profesores preparan las clases de una manera adecuada y creativa, el	Las autoridades manifiestan que, los docentes no manejan de forma adecuada la comunicación con padres de familia, se debe aprender a	Las competencias que deben desarrollar los profesores para diseñar una planificación curricular orientada a la calidad educativa serian: Capacidad de priorización el	Los resultados muestran que algunos docentes no elaboran su planificación curricular conforme a lo contemplado en el curriculum.

		adaptado al contexto y realidad institucional, el 8,33% casi siempre y el 8,33% restante a veces.	23,73% señala casi siempre, el 15,82% indica a veces y el 4,52% restante rara vez.	utilizar de forma adecuada los medios de comunicación que permitan una fluidez entre docentes y padres de familia. En cuanto a las planificaciones curriculares mencionan que, los docentes deben estar preparados para cambios y deben autoeducación en su uso . Los espacios físicos son administrados de forma adecuada en función de las necesidades del docente	curriculum. Trabajar en equipo Conocer a profundidad lo macro, meso de curriculum	Siendo importante que el docente debe auto educarse en el uso del mismo. Según los expertos las competencias que deben desarrollar los profesores para diseñar una planificación curricular son la de priorización del curriculum y conocer a profundidad los temas macro y meso del curriculum.
--	--	---	--	---	---	--

		<p>P19. El 66,67% de los docentes señalan que siempre aplica estrategias de enseñanza (resúmenes, mapas conceptuales, ilustraciones, organizadores) que generen participación del estudiantado en base a los objetivos planteados en la planificación curricular, el 16,67% casi siempre y el 16,67% restante a veces.</p>	<p>P14. El 61,02% de los encuestados mencionan que siempre en las clases los docentes promueven participación y cumplen con los objetivos educativos, el 27,68% señala casi siempre, el 10,17% indica a veces y el 1,13% restante rara vez.</p>	<p>Las autoridades manifiestan que los docentes si aplican estrategias de enseñanza enfocados en conseguir que el estudiante sea creador de su aprendizaje. El refuerzo académico como la evaluación continua el docente la realiza mas no como práctica sino como un proceso obligatorio</p>	<p>Las competencias que deben desarrollar los docentes para realizar una mediación pedagógica innovadoras son las que se basan en la investigación educativa, desarrollo metodológico y estrategias, pero ante todo el docente debe conocer que es una innovación y no confundir con la aplicación de tecnología.</p>	<p>Los resultados muestran que algunos docentes que no aplican estrategias de enseñanza que generen participación del estudiantado. Es importante que estas estrategias fomenten al estudiante como creador de su conocimiento. Por último, los expertos manifiestan que las competencias que deben desarrollar para una mediación pedagógica son las basadas en la investigación educativa,</p>
--	--	--	---	--	--	--

						desarrollo metodológico y de estrategias. Debe considerarse el compromiso estudiantil como fundamental para lograr el aprendizaje.
		P21. El 66,67% de los docentes señalan que siempre desarrolla actividades y acoge en el aula las recomendaciones emitidas por el departamento de consejería estudiantil, el 16,67% casi siempre y el 16,67%			El perfil de docente para enfrentar los retos en la actualidad deben en primer lugar tener una formación en educación, dominar herramientas digitales, trabajar en equipo, estar en formación continua y sobre todo reflexionar sobre su práctica docente, se necesitan docentes abiertos a realizar cambios sociales,	Los resultados muestran que algunos docentes no desarrollan actividades según las recomendaciones emitidas por el DECE. Es decir, el docente no demuestra interés hacia la inclusión. Los expertos manifiestan que dentro del

		restante a veces.			transformando la forma de enseñar con el apoyo de nuevas tecnologías brindando confianza y motivación a los estudiantes.	perfil docente, este debe ser capaz de reflexionar sobre su práctica docente y estar abierto a realizar cambios sociales en la forma de enseñar.
	Convivencia, participación escolar y cooperación	P23. El 66,67% de los docentes mencionan que siempre promueve el cumplimiento del código de convivencia para mejorar la participación escolar y cooperación de miembros de la comunidad educativa, el 25% casi siempre y el	P17. El 55,93% de los estudiantes consideran que siempre los docentes promueven de manera adecuada la participación escolar y cooperación de los miembros de la comunidad educativa (estudiantes, representantes	Las autoridades manifiestan que los docentes si aplican estrategias dentro del aula que motiven el trabajo en equipo, creatividad y la comunicación utilizando el respeto, democracia y buen comportamiento o como ejemplo a	Para un buen desempeño docente, se debe potenciar las competencias como la de dominio del área del saber que enseña, dominio de tecnologías del siglo 21, trabajo colaborativo, acción tutorial con estudiantes, esencializar el curriculum, diagnosticar el nivel de aprendizaje, ser innovador, colaborador en la	Los resultados muestran que algunos docentes no promueven el cumplimiento del código de convivencia para mejorar la participación escolar y cooperación de los miembros de la comunidad educativa. Contar con un código de

		8,33% restante a veces.	y autoridades, el 29,94% señala casi siempre, el 10,17% menciona a veces, el 2,82% indica rara vez y el 1,13% restante nunca.	seguir, pero que necesitan que los otros integrantes de la comunidad educativa también lo hagan . La institución cuenta con un código de convivencia, pero se debe difundir a los estudiantes para que lo conozcan. Mencionan que el uso de tecnología es otro factor limitante.	construcción y desarrollo de la institución , buen comunicador. La experiencia adquirida por parte del docente es primordial a la hora de desarrollar sus competencias. El rol de un docente comprometido en la dimensión institucional debe trascender el aula, participar activamente en la construcción de la institución , de colaborador, de promotor, de lanzador de propuestas, de innovador, todo lo que implica la labor educativa.	convivencia ayuda a establecer la convivencia armónica, pero se necesita del compromiso de la comunidad educativa para su cumplimiento. Los expertos mencionan que para un buen desempeño docente se debe colaborar en la construcción y desarrollo de la institución, siendo esto, uno de sus roles principales.
--	--	-------------------------	---	--	--	---

	Aula de clase	P27. El 91,67% de los docentes mencionan que siempre motiva con el ejemplo el respeto, democracia y buen comportamiento del estudiantado dentro del aula, y el 8,33% restante a veces.	P21. El 69,49% de los estudiantes consideran que siempre sus profesores motivan el respeto, la democracia y buen comportamiento de los estudiantes dentro del aula, el 24,29% indica casi siempre, el 5,08% menciona a veces y el 1,13% restante rara vez.	Las autoridades manifiestan que los docentes si aplican estrategias dentro del aula que motiven el trabajo en equipo, creatividad y la comunicación utilizando el respeto, democracia y buen comportamiento como ejemplo a seguir , pero que necesitan que los otros integrantes de la comunidad educativa también lo hagan. La institución cuenta con un código de convivencia, pero se debe	Los resultados muestran que hay algunos docentes que no motivan con el ejemplo, el respeto, democracia y buen comportamiento dentro del aula. En definitiva, el docente debe generar un clima de aula adecuado basado en el ejemplo, mediante su comportamiento que debe ser coherente a lo que dice generando en los estudiantes un modelo a seguir, que debe también estar presente dentro de la
--	---------------	--	--	--	--

				<p>difundir a los estudiantes para que lo conozcan. Mencionan que el uso de tecnología es otro factor limitante.</p>		<p>comunidad educativa.</p>
<p>OE3. Elaborar una alternativa de solución a la problemática investigada a través de una guía de apoyo en competencias docentes para intentar mejorar el</p>	<p>Alternativa de solución</p>	<p>P28. El 83,33% de los encuestados consideran que siempre es importante contar con una guía de apoyo para el desarrollo de competencias docentes que podrían mejorar su desempeño profesional del profesorado, y</p>	<p>P22. El 67,23% de los estudiantes consideran que siempre sus profesores podrían contar con una guía de apoyo que ayude a potenciar sus competencias docentes y así poder mejorar su desempeño profesional, el 22,60% indica</p>	<p>Las autoridades manifiestan que, los docentes deberían contar con una guía de apoyo que les permita desarrollar las competencias, todo lo que vayan en pro de mejorar es bueno.</p>		<p>Los resultados muestran que tanto estudiantes, docentes y autoridades consideran que es importante contar con una guía de apoyo para el desarrollo de competencias docentes, esto permite mejorar el desempeño del</p>

desempeño del profesorado.		el 16,67% restante casi siempre.	casi siempre, el 9,04% señala a veces, el 0,56% menciona rara vez y el 0,56% restante nunca.			docente en pos de lograr una educación de calidad.
-----------------------------------	--	----------------------------------	--	--	--	--

Elaborado por: Marco Tacuri

Anexo 6: Correlación de variables - Docentes

		15. ¿Está en formación continua para mejorar su desempeño profesional ?	16. ¿Mantiene comunicación con los padres de familia con el objetivo de que puedan mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes ?	17. ¿Utiliza los espacios físicos y recursos didácticos de forma adecuada en el proceso enseñanza aprendizaje?	18. ¿Elabora su planificación curricular conforme a lo contemplado en el currículo y principalmente adaptado al contexto y realidad institucional ?	19. ¿Aplica estrategias de enseñanza (resúmenes, mapas conceptuales, ilustraciones, organizadores) que generen participación del estudiantado en base a los objetivos planteados en la planificación curricular?	20. ¿Aplica un proceso evaluativo continuo, formativo y coherente a la diversidad de estudiantes y al logro de aprendizajes del estudiantado de acuerdo a los objetivos educativos ?	21. ¿Desarrolla actividades y acoge en el aula las recomendaciones emitidas por el departamento de consejería estudiantil?	22. ¿Realiza actividades de refuerzo académico de acuerdo nivel logrado por parte del estudiantado?	23. ¿Cómo docente de BGU promueve el cumplimiento del código de convivencia para mejorar la participación escolar y cooperación de miembros de la comunidad educativa?	24. ¿Usted como docente cumple los procedimientos indicados dentro de la gestión de riesgos?	25. ¿Comunica de forma oportuna al departamento DECE institucional sobre situaciones de vulnerabilidad estudiantil según protocolos establecidos ?	26. ¿En el aula emplea estrategias que puedan promover el trabajo en equipo, relaciones interpersonales, toma de decisiones, liderazgo, creatividad, comunicación oral y escrita efectivas necesarias para alcanzar los aprendizajes ?	27. ¿Usted como docente de BGU motiva con el ejemplo el respeto, democracia y buen comportamiento del estudiantado dentro del aula?	28. ¿Considera usted que es importante contar con una guía de apoyo para el desarrollo de competencias docentes que podrían mejorar su desempeño profesional del profesorado?
1. ¿Entiende y comprende la realidad educativa de la institución?	Correlación de Pearson	-0,039	0,435	0,314	,788**	0,137	,646*	,683*	0,176	,787**	,602*	,590*	-0,043	0,063	-0,187
	Sig. (bilateral)	0,905	0,158	0,320	0,002	0,672	0,023	0,014	0,584	0,002	0,038	0,044	0,893	0,846	0,562
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
2. ¿Considera usted como docente de BGU que aplica sus conocimientos, habilidades y actitudes de forma adecuada en el proceso de enseñanza aprendizaje?	Correlación de Pearson	0,546	0,415	0,464	1,000**	0,092	,759**	,642*	0,213	,820**	0,404	,594**	0,088	-0,127	-0,188
	Sig. (bilateral)	0,066	0,180	0,128	0,000	0,777	0,004	0,024	0,506	0,001	0,192	0,042	0,787	0,695	0,559
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
3. ¿Identifica cuáles son sus debilidades, necesidades de formación y crea estrategias para satisfacerlas, y así poder mejorar su	Correlación de Pearson	0,193	-0,190	0,313	0,146	0,378	0,089	-0,227	0,293	0,045	0,200	0,245	0,506	-0,313	0,465
	Sig. (bilateral)	0,548	0,554	0,321	0,652	0,226	0,782	0,478	0,356	0,889	0,533	0,443	0,094	0,321	0,128

ejercicio profesional?	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
4. ¿Valora el cumplimiento de sus tareas para evaluar su actuación docente?	Correlación de Pearson	0,266	0,186	,667*	0,383	0,426	0,303	0,085	-0,022	0,186	0,526	,644*	,624*	-0,196	0,408
	Sig. (bilateral)	0,403	0,563	0,018	0,219	0,167	0,339	0,792	0,946	0,562	0,079	0,024	0,030	0,541	0,188
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
5. ¿Planifica y organiza su tiempo de trabajo tomando en cuenta las actividades educativas como horas pedagógicas, labor educativa fuera de clase (de gestión individual y gestión participativa)?	Correlación de Pearson	0,083	0,540	,674*	0,564	0,293	0,346	0,293	0,076	0,408	,775**	,632*	0,373	-0,135	0,400
	Sig. (bilateral)	0,797	0,070	0,016	0,056	0,356	0,270	0,356	0,815	0,188	0,003	0,027	0,232	0,676	0,198
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
6. ¿Utiliza nuevas tecnologías de información (Google apps, dropbox, socrative, kahoot, canva, genially, etc.) que le permitan ahorrar tiempo, esfuerzo, clases entretenidas y divertidas para los estudiantes?	Correlación de Pearson	0,433	-0,256	0,170	0,304	-0,053	0,062	-0,053	-0,095	0,052	0,046	0,398	0,084	-0,266	0,467
	Sig. (bilateral)	0,160	0,423	0,598	0,337	0,871	0,848	0,871	0,769	0,872	0,886	0,201	0,796	0,403	0,126
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
7. ¿Considera que cuenta con habilidades comunicativas dentro del aula que propicien un ambiente de aprendizaje adecuado, con el	Correlación de Pearson	0,347	0,411	0,322	,674*	0,000	0,414	0,350	0,181	0,557	0,309	0,378	0,056	0,161	-0,120
	Sig. (bilateral)	0,269	0,185	0,307	0,016	1,000	0,181	0,265	0,574	0,060	0,329	0,226	0,863	0,617	0,711

fin de lograr los objetivos educativos?	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
8. ¿Realiza trabajo colaborativo con sus compañeros de otras áreas para el cumplimiento de objetivos institucionales?	Correlación de Pearson	0,568	0,355	0,237	0,404	0,286	,609*	0,515	0,162	0,398	0,151	0,432	0,419	0,184	0,039
	Sig. (bilateral)	0,054	0,258	0,458	0,193	0,368	0,036	0,087	0,614	0,200	0,639	0,160	0,175	0,566	0,904
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
9. ¿Fomenta la participación de los diferentes actores de la comunidad educativa en el proceso de aprendizaje de los estudiantes?	Correlación de Pearson	0,131	0,310	0,142	0,000	-0,309	0,000	0,154	0,000	0,184	-0,272	-0,250	0,147	-0,426	0,000
	Sig. (bilateral)	0,684	0,326	0,659	1,000	0,329	1,000	0,632	1,000	0,567	0,392	0,433	0,647	0,167	1,000
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
10. ¿Utiliza técnicas de resolución de conflictos como la negociación y la mediación con los diferentes actores de la comunidad educativa?	Correlación de Pearson	0,265	,783**	,695*	0,323	0,216	0,425	0,503	-0,093	0,272	0,444	0,388	0,435	-0,033	0,245
	Sig. (bilateral)	0,405	0,003	0,012	0,306	0,501	0,168	0,096	0,774	0,393	0,149	0,213	0,158	0,919	0,442
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
11. ¿Modifica o crea nuevos procesos que le ayuden en las actividades asignadas dentro de la institución educativa?	Correlación de Pearson	0,143	0,205	0,563	0,323	-0,072	0,085	0,072	-0,093	0,272	0,190	0,155	0,160	-0,430	0,540
	Sig. (bilateral)	0,658	0,523	0,057	0,306	0,824	0,793	0,824	0,774	0,393	0,554	0,630	0,619	0,163	0,070
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
12. ¿Cómo docente de BGU considera que tiene un adecuado dominio sobre el área del saber que	Correlación de Pearson	,750**	0,063	0,406	,728**	0,378	,745**	0,378	0,293	0,526	0,111	0,408	0,361	-0,174	-0,258
	Sig. (bilateral)	0,005	0,845	0,190	0,007	0,226	0,005	0,226	0,356	0,079	0,731	0,188	0,249	0,588	0,418

enseña en el aula de clase?	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
13. ¿Emplea estrategias activas (ABP, Aula Invertida, gamificación) para lograr el aprendizaje de los estudiantes?	Correlación de Pearson	0,225	0,186	0,512	0,509	0,159	0,376	0,318	-0,041	0,347	0,420	0,429	0,101	-0,366	0,434
	Sig. (bilateral)	0,482	0,562	0,089	0,091	0,622	0,229	0,315	0,899	0,269	0,174	0,164	0,754	0,242	0,159
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
14. ¿Considera usted que su práctica docente hacia la educación inclusiva, está abierta a cambios y a nuevos aprendizajes?	Correlación de Pearson	0,233	0,244	0,087	,690*	0,316	,674*	0,570	0,409	0,466	0,502	,752**	0,020	0,496	-0,303
	Sig. (bilateral)	0,465	0,445	0,787	0,013	0,316	0,016	0,053	0,187	0,127	0,096	0,005	0,950	0,101	0,339
	N	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).															
* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).															

Anexo 7: Correlación de variables - Estudiantes

Correlaciones														
		10. ¿Considera que sus profesores se están preparando de forma continua?	11. ¿Considera que sus profesores mantienen una comunicación adecuada con los padres de familia o representantes?	12. ¿Considera que sus profesores utilizan los espacios físicos y recursos didácticos de forma adecuada en el proceso enseñanza aprendizaje?	13. ¿Considera que sus profesores preparan sus clases de una manera adecuada y creativa?	14. ¿Las clases de los docentes promueven participación y cumplen con los objetivos educativos?	15. ¿Los docentes evalúan de forma continua, formativa y coherente a la diversidad de estudiantes y al logro de aprendizajes de los estudiantes?	16. ¿Considera que sus profesores realizan actividades de refuerzo académico de acuerdo al nivel logrado por parte del estudiante?	17. ¿Los docentes promueven de manera adecuada la participación escolar y cooperación de los miembros de la comunidad educativa (estudiantes, representantes y autoridades)?	18. ¿Considera que los profesores cumplen de forma adecuada los procedimientos indicados dentro de la gestión de riesgos?	19. ¿Considera que los profesores comunican de forma oportuna al departamento o DECE, sobre situaciones de vulnerabilidad reportadas?	20. ¿Considera que sus profesores emplean en el aula estrategias que promueven el trabajo en equipo, relaciones interpersonales, toma de decisiones, liderazgo, creatividad, comunicación oral y escrita?	21. ¿Considera que sus profesores motivan el respeto, la democracia y buen comportamiento de los estudiantes dentro del aula?	22. ¿Considera que sus profesores podrían contar con una guía de apoyo que ayude a potenciar sus competencias docentes y así poder mejorar su desempeño profesional?
1. ¿Considera que sus docentes conocen la realidad educativa de la institución?	Correlación de Pearson	,523**	,418**	,406**	,527**	,373**	,447**	,377**	,516**	,403**	,300**	,456**	,427**	,202**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,007
	N	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177
2. ¿En clases los docentes utilizan nuevas tecnologías de la información (classroom, google form, Kahoot, canva, genially, etc.) para realizar clases?	Correlación de Pearson	,243**	,278**	,418**	,273**	,275**	,331**	,327**	,325**	,320**	,222**	,360**	,204**	,220**
	Sig. (bilateral)	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,003	0,000	0,006	0,003
	N	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177

interesantes y atractivas?														
3. ¿Considera que sus docentes explican de forma adecuada las actividades dentro del aula?	Correlación de Pearson	,516**	,528**	,577**	,674**	,560**	,486**	,592**	,496**	,535**	,363**	,438**	,521**	,346**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177
4. ¿Considera que sus docentes realizan un trabajo colaborativo adecuado con otros docentes de la institución ?	Correlación de Pearson	,369**	,383**	,526**	,428**	,498**	,375**	,438**	,403**	,403**	,379**	,429**	,395**	,262**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177
5. ¿Considera usted que las ideas, intereses, y valores de los docentes están a menudo en contraposición con estudiantes, docentes y autoridades ?	Correlación de Pearson	,240**	,149*	,244**	,319**	,187*	,223**	,377**	,182*	0,103	,170*	,248**	,236**	0,118
	Sig. (bilateral)	0,001	0,048	0,001	0,000	0,012	0,003	0,000	0,016	0,172	0,023	0,001	0,002	0,118
	N	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177
6. ¿Considera que los docentes implementan nuevos procesos para mejorar las actividades que realiza dentro de la	Correlación de Pearson	,650**	,444**	,509**	,558**	,435**	,575**	,511**	,470**	,517**	,404**	,438**	,494**	,218**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,004
	N	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177

institución educativa?														
7. ¿Considera usted que sus profesores tienen un adecuado dominio de los conocimientos teóricos prácticos que imparte en el aula de clase?	Correlación de Pearson	,458**	,336**	,428**	,480**	,446**	,478**	,456**	,332**	,392**	,237**	,372**	,534**	,266**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000	0,000
	N	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177
8. En sus clases los docentes emplean estrategias activas (ABP, Aula Invertida, gamificación) para lograr el aprendizaje de los estudiantes	Correlación de Pearson	,512**	,423**	,521**	,560**	,429**	,440**	,488**	,413**	,451**	,351**	,472**	,417**	,192*
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,010
	N	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177
9. ¿Considera que sus profesores apoyan su práctica docente hacia la educación inclusiva y están abiertos a cambios y a nuevos aprendizajes?	Correlación de Pearson	,493**	,352**	,503**	,469**	,502**	,463**	,541**	,406**	,414**	,359**	,463**	,503**	,205**
	Sig. (bilateral)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,006
	N	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177	177
** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).														
* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).														

Anexo 8. Validación de la propuesta

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: **COMPETENCIAS DOCENTES PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PROFESORADO.**

Autor: Marco Tacuri A.; Tutor: Diana Cevallos B.

FICHA PARA LA VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA

TÍTULO: Guía de apoyo para el desarrollo de las competencias docentes del profesorado de BGU de la Unidad Educativa "Julio Tobar Donoso"

Autor: Marco Tacuri A.; Tutora: Ing. Diana Cevallos. MSc.

Nombre de la Autoridad: MSc. Edgar Calles

Fecha: 20 de enero de 2022

Objetivo de la propuesta: Desarrollar una guía de apoyo en el desarrollo de competencias docentes: autoevaluación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, competencias digitales para el profesorado de BGU de la institución Julio Tobar Donoso, para el mejoramiento de las competencias docentes.

Instrucciones: Luego de revisar con detenimiento la propuesta. Llene la matriz siguiente de acuerdo con su criterio de autoridad. Su aporte es muy valioso en el contexto de la investigación que se lleve a cabo

Criterios	MA	BA	A	PA	I
Estructura de la Propuesta	X				
Claridad en la redacción: lenguaje sencillo	X				
Pertinencia del contenido de la propuesta	X				
Viabilidad de la aplicación de la estrategia	X				
Transferibilidad a otro contexto (si fuera el caso)	X				

Observaciones:

La necesidad de contar con profesionales que capaciten al equipo docente en la pertinencia y la aplicabilidad del proceso

MA: Muy aceptable

BA: Bastante aceptable

A: Aceptable

PA: Poco aceptable

I: Inaceptable

Firma:

Nombre: EDGAR CALLES

Cedula: 1708037814

Fecha: 2022-01-20

