

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DEL ECUADOR

UMET

**UNIVERSIDAD
METROPOLITANA**

**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES HUMANIDADES Y EDUCACIÓN
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
MAGISTER EN GESTIÓN EDUCATIVA**

TEMA

**MEJORAMIENTO PROFESIONAL PEDAGÓGICO PARA LOS DOCENTES DE LA
ESCUELA VEINTICUATRO DE MAYO DEL CANTÓN MILAGRO**

AUTORA

GLADYS LORENA CEDILLO ALMEIDA

ASESORA

MS.C. MARGARITA LUQUE ESPINOZA DE LOS MONTEROS

GUAYAQUIL, 2024

CERTIFICACIÓN DE LA ASESORA

MSc. Margarita Luque Espinoza de los Monteros, en calidad de asesora del trabajo de investigación, designado por la cancillería de la UMET, certifico que el trabajo de graduación para optar por el título de: **MAGÍSTER EN GESTIÓN EDUCATIVA**, cuyo título es: **MEJORAMIENTO PROFESIONAL PEDAGÓGICO PARA LOS DOCENTES DE LA ESCUELA VEINTICUATRO DE MAYO DEL CANTÓN MILAGRO**, elaborado por la estudiante: **GLADYS LORENA CEDILLO ALMEIDA**, ha cumplido con todos los requisitos legales exigidos, por los que se aprueba la misma.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando a la interesada hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la evaluación por parte del jurado respectivo.

Atentamente:



MSc. Margarita Luque Espinoza de los Monteros
ASESORA DE TESIS

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **GLADYS LORENA CEDILLO ALMEIDA**, estudiante de la Universidad Metropolitana del Ecuador “UMET”, carrera **EDUCACIÓN BÁSICA**, declaro en forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación, que versa sobre: **MEJORAMIENTO PROFESIONAL PEDAGÓGICO PARA LOS DOCENTES DE LA ESCUELA VEINTICUATRO DE MAYO DEL CANTÓN MILAGRO** y las expresiones vertidas en la misma, son autoría del compareciente, las cuales se han realizado en base a recopilación bibliográfica, consultas de internet y consultas de campo.

En consecuencia, asumo la responsabilidad de la originalidad de la misma y el cuidado al referirme a las fuentes bibliográficas respectivas para fundamentar el contenido expuesto.

Atentamente,

GLADYS LORENA CEDILLO ALMEIDA
C.I. 0918303892

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, **GLADYS LORENA CEDILLO ALMEIDA**, en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación, **MEJORAMIENTO PROFESIONAL PEDAGÓGICO PARA LOS DOCENTES DE LA ESCUELA VEINTICUATRO DE MAYO DEL CANTÓN MILAGRO**, modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, cedo a favor de la Universidad Metropolitana del Ecuador una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Metropolitana del Ecuador para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior. El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

GLADYS LORENA CEDILLO ALMEIDA
C.I. 0918303892

DEDICATORIA

Dedico esta tesis, con todo mi amor y gratitud, a mis padres, señora. MSc. Gladys Almeida Quinde, señor. José Cedillo Martínez (+), a mis hijos Iván Méndez y José Méndez, a mi amado esposo señor. Héctor Méndez Ortega, a mis suegros mami Ceci Ortega y papá Héctor Méndez por su constante apoyo, por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia.

A mis hermanos, Iliana, Roxana, Stefanie, y José Luis Cedillo (+), quienes siempre creyeron en mí y me motivaron a seguir adelante.

A mis amigos, Neicer Gómez, Cinthia Hernández, Carolina Galán, por estar a mi lado en los momentos más difíciles y por celebrar conmigo cada pequeño logro.

Y, finalmente, a mi mentora, asesora y amiga MSc. Margarita Luque Espinoza de los Monteros, por su guía, paciencia y valiosos consejos, que hicieron posible la realización de este trabajo.

Gladys Lorena Cedillo Almeida

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas y entidades que han hecho posible la realización de esta tesis.

En primer lugar, agradezco a mi tutora MSc. Margarita Luque Espinoza de los Monteros, cuya guía, paciencia y conocimientos han sido fundamentales para el desarrollo de esta investigación, su compromiso y dedicación fueron una fuente constante de motivación.

A la Universidad Metropolitana del Ecuador (UMET), por brindarme los recursos necesarios y el ambiente académico propicio para llevar a cabo este trabajo. Agradezco también a todos los profesores que, a lo largo de estos años, han contribuido a mi formación académica.

A Dios y mis padres, MSc. Gladys Almeida Quinde y señor José Cedillo Martínez, a mi esposo Héctor Iván Méndez Ortega por su amor, apoyo incondicional y por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia.

A mis amigos y compañeros, por su constante ánimo y por estar siempre presentes en los momentos más difíciles.

Finalmente, agradezco a todos aquellos que de alguna manera contribuyeron al éxito de esta tesis, ya que sin el apoyo y colaboración de cada uno de ustedes, este logro no hubiera sido posible.

Gladys Lorena Cedillo Almeida

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN DE LA ASESORA	II
CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN	III
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR	IV
DEDICATORIA	V
AGRADECIMIENTOS	VI
ÍNDICE	VII
RESUMEN	XII
ABSTRACT	XIII
INTRODUCCIÓN	1
Situación problemática	7
Problema científico	7
Objeto de estudio	7
Campo de estudio	7
Objetivo: General	7
Objetivos: Específicos	8
Preguntas de investigación	8
Justificación	8
Aporte práctico	8
Estructura capitular	8
CAPÍTULO I	
1. MARCO TEÓRICO	10
1.1. Fundamentos teóricos del desempeño docente	10
1.2. Política educativa que sustenta el desempeño docente	10
1.2.1. El desempeño docente	11
1.2.2. Características del desempeño docente	14
1.2.3. Factores que influyen en el desempeño docente	18
1.3. Capacidades a desarrollar para un buen desempeño docente	19
1.3.1. Estándares de desempeño docente	21
1.3.2. La gestión de calidad del desempeño docente	21
1.4. El desempeño docente en el proceso de enseñanza -aprendizaje	24
1.5. El proceso de enseñanza-aprendizaje	25
1.5.1. Enseñanza	25

1.5.2. Aprendizaje	26
1.5.3. Finalidad del proceso de enseñanza-aprendizaje	27

CAPÍTULO II

2. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Metodología de investigación	30
2.2. Tipos de investigación	30
2.3. Métodos empleados	30
2.3.1. Del nivel teórico	30
2.3.2. Del nivel empírico	31
2.4. Población y muestra	32
2.4.1. Población	32
2.4.2. Muestra	33
2.5. Técnicas de recolección de datos	33
2.6. Procesamiento de los datos	33
2.7. Análisis e interpretación de los resultados	34
2.7.1. Resultados de las encuestas aplicadas a docentes. Anexo 1.	34
2.7.2. Resultados de las encuestas aplicadas a estudiantes. Anexo 2.	44
2.7.3. Resultados de la entrevista a la directora de la escuela. Anexo 3.	54
2.7.4. Discusión de los resultados	55

CAPÍTULO III

3. PROPUESTA

3.1 Título de la Propuesta	56
3.2. Presentación de la propuesta	56
3.3. Objetivo	60
3.4. Fundamentaciones de la propuesta	60
3.5. Desarrollo de la propuesta	62
Conclusiones	74
Recomendaciones	75
Bibliografía	76

Índice de tablas

Tabla N°1. Estructura de la población.....	32
Tabla N°2. Estructura de la muestra.....	33
Tabla N°3. Percepción del desempeño y gestión de autoridades.....	34
Tabla N°4. Gestión administrativa favorece desarrollo organizacional	35
Tabla N°5. Docente aporta en mayor medida con trabajos	36
Tabla N°6. Calidad en el proceso de enseñanza - aprendizaje.....	37
Tabla N°7. Empleo de la hora pedagógica.....	38
Tabla N°8. Resultados de evaluaciones evidencian	39
Tabla N°9. Docente debe inculcar	40
Tabla N°10. Investigación de las causas	41
Tabla N°11. Docentes deben recibir talleres.....	42
Tabla N°12. Se da a conocer la calificación a estudiantes	43
Tabla N°13. Planificación de actividades docentes	44
Tabla N°14. Docentes explican los temas.....	45
Tabla N°15. Puntualidad de docentes.....	46
Tabla N°16. Control de orden, aseo y disciplina.....	47
Tabla N°17. Interés docente por solucionar problemas de estudiantes	48
Tabla N°18. Docentes relacionan los contenidos.....	49
Tabla N°19. Revisión periódica de trabajos y tareas.....	50
Tabla N°20. Relaciones interpersonales entre docentes.....	51
Tabla N°21. Trato afectivo de docentes con estudiantes.....	52
Tabla N°22. Docentes deben mejorar y capacitarse.....	53
Tabla N°23. Diagnóstico de desempeño docente.....	64
Tabla N°24. Capacitación para desempeño docente.....	66
Tabla N°25. Seguimiento del desempeño docente.....	68
Tabla N°26. Evaluación del desempeño docente.....	71

Índice de gráficos

Gráfico N°1. Percepción del desempeño y gestión de autoridades.....	34
Gráfico N°2. Gestión administrativa favorece desarrollo organizacional	35
Gráfico N°3. Docente aporta en mayor medida con trabajos	36
Gráfico N°4. Calidad en el proceso de enseñanza - aprendizaje.....	37
Gráfico N°5. Empleo de la hora pedagógica.....	38
Gráfico N°6. Resultados de evaluaciones evidencian	39
Gráfico N°7. Docente debe inculcar	40
Gráfico N°8. Investigación de las causas	41
Gráfico N°9. Docentes deben recibir talleres.....	42
Gráfico N°10. Se da a conocer la calificación a estudiantes	43
Gráfico N°11. Planificación de actividades docentes	44
Gráfico N°12. Docentes explican los temas.....	45
Gráfico N°13. Puntualidad de docentes.....	46
Gráfico N°14. Control de orden, aseo y disciplina.....	47
Gráfico N°15. Interés docente por solucionar problemas de estudiantes	48
Gráfico N°16. Docentes relacionan los contenidos.....	49
Gráfico N°17. Revisión periódica de trabajos y tareas.....	50
Gráfico N°18. Relaciones interpersonales entre docentes.....	51
Gráfico N°19. Trato afectivo de docentes con estudiantes.....	52
Gráfico N°20. Docentes deben mejorar y capacitarse.....	53

RESUMEN

Frente a las exigencias de la calidad y calidez que la educación requiere, los gestores del proceso educativo, deben enfrentarlas con creatividad. La gestión del desempeño docente constituye la clave del proceso de transformación que demanda el sistema educativo general y constituye un desafío lograr calidad y calidez en el proceso educativo escolar. El trabajo presenta una alternativa y para este fin se propone un plan de gestión del desempeño docente basado en actividades, con el fin de gestionar procesos de enseñanza-aprendizaje a través de una educación de calidad. En el presente trabajo de investigación se destacan los aspectos teóricos y metodológicos del proceso y según las concepciones actuales, se confirma el problema que aún tiene este tema en el plantel que se realizó el estudio. La metodología es cualitativa, se emplean métodos: teóricos, empíricos y el matemático estadístico. Como métodos teóricos: análisis – síntesis, inductivo – deductivo, como métodos empíricos se utilizó la observación, la encuesta y la entrevista. El método matemático – estadístico a través del análisis porcentual. La propuesta cuenta con los fundamentos pedagógicos y su descripción detallada en fases en las que se secuencian las actividades, el valor de la propuesta, apoyó la posición de la autora de esta investigación, para recomendar el seguimiento de la aplicación práctica de las actividades como criterio válido que permitirá avalarlo en la práctica.

Palabras clave. Desempeño docente, proceso de enseñanza-aprendizaje, plan de acciones

ABSTRACT

Faced with the demands of quality and warmth that education requires, the managers of the educational process, should face them with creativity. Teacher performance management is the key to the transformation process that demands the general education system and constitutes a challenge to achieve quality and warmth in the school educational process. The paper presents an alternative and for this purpose a management plan based on teacher performance activities, in order to manage the teaching-learning through quality education is proposed. Highlights the theoretical and methodological process and according to current conceptions aspects in this research, the problem still has this issue on campus that the study was conducted is confirmed. The proposal has the educational foundations and their detailed description in phases in which the activities, the value of the proposal sequenced, supported the position of the author of this research, to recommend monitoring the practical implementation of activities as a criterion allowing endorse valid in practice.

Keywords. Teaching performance, teaching-learning process, action plan

INTRODUCCIÓN

La educación forma parte de un sistema complejo de influencias, en el que interviene toda la sociedad; estas influencias son ejercidas con el propósito de asegurar la asimilación y reproducción de todo el bagaje cultural, así como de las relaciones sociales existentes, por regla general actúan como procesos de cooperación y comunicación social, en que los seres humanos desempeñan el papel de sujetos activos y creadores; como también responsables del progreso o estancamiento de un pueblo.

La gestión educativa se considera un sistema más amplio, que deberá asegurar la mejora continua de la calidad. Pero la calidad en la gestión del desempeño docente en él se determina, entre otros, por el uso eficiente de los recursos, la adecuada organización de la red de servicios y el grado de participación y satisfacción de los usuarios, de ahí la importancia de promover el clima organizacional, ya que este incide significativamente en los resultados de la institución y sobre todo en el docente.

El conocimiento y la comprensión de la responsabilidad del docente en la institución educativa, supone asumir la gestión como una oportunidad para aunar todos los esfuerzos humanos de la organización, por lo que personas con diversos conocimientos y habilidades dan lo mejor de sí para elevar el nivel competitivo de los docentes en su desempeño.

En particular la gestión del desempeño docente está determinado por el crecimiento de la complejidad de la actividad del docente en las instituciones; de esta labor dependerá de la calidad de la oferta educativa que evidencia la exigencia del sistema educativo nacional sobre su eficacia.

La racionalidad de los procesos, la necesidad de integración del trabajo docente-científico: interdisciplinariedad, transdisciplinariedad y su proyección institucional como trabajo cooperativo, son solo algunos de estos retos al desempeño que deben concentrar el proceso de gestión que se lleva a cabo en la institución educativa.

La gestión educativa se desarrolla como un servicio dinámico y permanente, mediante la cual la responsabilidad compartida trabaja con el propósito de orientar a los directivos hacia la optimización de los procesos educativos, la estimulación del

crecimiento personal, profesional y al mejor aprovechamiento de los recursos con que pueda contar la organización educativa a fin de cumplir con las exigencias de la sociedad y su transformación. El medio humano, y físico en el que se desenvuelve el trabajo diario y que tiene influencia en el bienestar de los trabajadores y el rendimiento de la empresa.

La gestión educativa se considera un sistema más amplio, que deberá asegurar la mejora continua de la calidad. Pero la calidad en la gestión del desempeño docente en él se determina, entre otros, por el uso eficiente de los recursos, la adecuada organización de la red de servicios y el grado de participación y satisfacción de los usuarios, de ahí la importancia de promover el clima organizacional, ya que este incide significativamente en los resultados de la institución y sobre todo en el docente.

Investigaciones realizadas acerca de la temática (Rico Molano, 2016): “las nuevas dinámicas sociales y la tendencia del sistema educativo, genera que los docentes y directivos asuman nuevos roles, para tener la capacidad de actuar de manera autónoma hacia el acceso al mundo globalizado de la educación”.

Por lo antes expuesto permite comprender que los directivos de las instituciones educativas además de adaptarse a los avances y transformaciones económicas, científicas, tecnológicas, sociales, políticas y culturales de la sociedad actual, deben también para el ejercicio de sus funciones gerenciales considerar las relaciones interpersonales con el propósito de brindar una educación óptima.

En nuestro país Ecuador, se realizan emprendimientos por mejorar el sistema educativo mediante la instauración de políticas y estrategias que se dirigen hacia nuevas modificaciones curriculares, mediciones de calidad, capacitación de docente, mejoramiento de estructura, dotación de recursos didácticos, además, se hace alusión a la obligatoriedad del mejoramiento de la calidad y equidad de la educación y de la implementación de un sistema de evaluación que tienda hacia una educación de calidad, calidez, equitativa y democrática.

La responsabilidad del docente estriba en conseguir que los alumnos aprendan, sin embargo, es visible apreciar que existen muchas diferencias en la calidad del aprendizaje, en la formación integral del estudiante, en su preparación para la vida.

La función central del docente consiste en orientar y guiar la actividad educativa del alumno, lo cual implica un proceso o secuencia de actividades en las que parten de la exploración del conocimiento que poseen y de supuestos, los sujetos elaboran sus nociones a través de la experimentación, indagación, observación, procesamiento de informaciones, búsqueda de relaciones.

Las indagaciones realizadas por la autora en relación con el desempeño docente a nivel internacional ilustran el trabajo de investigación de autores connotados como: Chavienato (1990), Añorga (1995), Nieves (1997) Domínguez, (1999), Colectivo de autores en el encuentro de evaluación del desempeño docente realizado en México (2000), Acevedo (2002), Gutiérrez (2003), Montenegro (2003), Valdés (2004), Vidarte (2005), Marcano (2008), Monrroy (2012), entre otros.

El conocimiento y la comprensión de la responsabilidad del docente en la institución educativa, supone asumir la gestión como una oportunidad para aunar todos los esfuerzos humanos de la organización, por lo que personas con diversos conocimientos y habilidades dan lo mejor de sí para elevar el nivel competitivo de los docentes en su desempeño.

En Ecuador, han realizado estudios e investigaciones relacionadas con el desempeño docente autores como: Morales (2007), Heredia (2007), Salinas (2011), Orbe (2011), Ortega (2012), Barreto (2012), Ortiz (2012), Salazar (2013), entre otros.

Se significa el trabajo de investigación de (Espinoza, 2014) en "Desempeño docente en el proceso de enseñanza - aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, Provincia de El Oro" esta investigación, aporta un proyecto de mejora educativa.

Esto es importante porque expresa lo valioso de las investigaciones, realizadas por los autores antes mencionados, quienes contribuyen con estudios teóricos y experiencias que pueden sustentar el desempeño docente, pero se requiere profundizar en herramientas metodológicas que posibiliten su viabilidad según el contexto, las características y las especificidades del desempeño del claustro docente, tipo de escuela y educación en que se realiza el presente estudio.

Es necesario revisar la actuación del docente en el campo pedagógico como también en el aspecto intrapersonal e interpersonal. Uno de los aspectos centrales en

la gestión del cumplimiento de la función del docente para que esta sea efectiva, es preciso determinar los objetivos de la institución para integrar al ser humano al proceso de cambio y transformación, en este sentido, la comunicación es esencial para asegurar el mutuo entendimiento de tal forma queda, por sentado que de la efectiva comunicación y entendimiento dentro de los miembros de la institución son parte de los ejes fundamentales para la organización institucional.

Asimismo, (León Blas, 2012), citando a Bastarrachea W. (2006), en su investigación examina la forma en que el contexto sociocultural ejerce una influencia en el papel de los directivos de la institución en la educación general básica en donde los directivos afirmaron que:

Es importante tener libertad para adaptar un estilo de gestión del desempeño docente en el desarrollo organizacional propio en su establecimiento. Asimismo, es importante tener en consideración las buenas condiciones físicas y anímicas en la función que desempeña y es muy importante la organización de los recursos, así como un adecuado ambiente para el aprendizaje.

El perfil del docente se debe trabajar desde un enfoque profesional en tres dimensiones: personal, pedagógica y social comunitaria. La dimensión personal permite al docente pueda profundizar en el conocimiento de sí mismo y optimizar su desarrollo como persona.

En particular la gestión del desempeño docente, está determinado por el crecimiento de la complejidad de la actividad del docente en las instituciones; de esta labor dependerá de la calidad de la oferta educativa que evidencia la exigencia del sistema educativo nacional sobre su eficacia.

La racionalidad de los procesos, la necesidad de integración del trabajo docente- científico: interdisciplinariedad, transdisciplinariedad y su proyección institucional como trabajo cooperativo, son solo algunos de estos retos al desempeño que deben concentrar el proceso de gestión que se lleva a cabo en la institución educativa.

La dimensión pedagógica permite dar respuesta a los retos cambiantes de la realidad educativa y solucionar los problemas de desempeño en el cumplimiento de su rol de educador, en las competencias de esta dimensión priman los dominios: pedagógico, de la comunicación y disciplinario. Las competencias de la dimensión

social comunitaria surgen en respuesta a la necesidad de alcanzar el carácter socio cultural de la educación.

Es preciso tener en consideración el accionar del docente en el campo educativo, como también en el aspecto de su personalidad. Uno de los aspectos centrales en la gestión de su cumplimiento como docente para que sea eficiente y eficaz , es preciso que se puedan determinar los objetivos institucionales los cuales van a hacer posible la integración del ser humano al proceso de cambio y transformación, en este sentido, la parte comunicacional es vital para asegurar la existencia de un entendimiento compartido de tal manera que de la comunicación efectiva y entendimiento dentro de los integrantes de la institución son los ejes fundamentales para la buena marcha institucional.

Los maestros deben tener en cuenta tres dominios; el dominio del saber pedagógico que se basa en el conocer, hacer y actuar, ello pone al profesor en situaciones de comprender y transformar el fenómeno educativo.

El saber de las disciplinas orientado a la profundización de los saberes que conforman los sistemas de las ciencias humanas y el manejo por parte del docente de los métodos y normas para la investigación.

De igual forma, la gestión educativa constituye un reto en la educación actual; es una tarea que representa una altísima responsabilidad que debe ser asumida especialmente por quienes dirigen las instituciones educativas. En las organizaciones, el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales entre los trabajadores, es el abordaje en general, de modo que la discusión se realiza sobre los conocimientos y las experiencias que pueden ser aplicables a diversos tipos de organizaciones, las situaciones en las que se manifiestan el equilibrio individual y la subjetividad colectiva, estos aspectos no pueden verse separados de las prácticas comunes, de las recopilaciones de interpretación de cada uno de los individuos, de las comunidades de interpretación que surgen a lo interno del grupo, de esa forma, hemos de tener en cuenta las formas de pensar y sentir que exhiben los agentes sociales.

La acción del desempeño docente tiene que ser una labor fundamental y prioritaria para que se dé la pertinencia de la educación o acción pedagógica como un verdadero instrumento de innovación social e irradie las normas del buen vivir, dentro del análisis de la gestión del desempeño docente con respecto a la integración

de la escuela y la comunidad, se observan insuficiencia en cuanto al desarrollo de ésta labor por parte del docente, ya que es poca la atención prestada al hecho de que sus padres, representantes y todo su entorno se involucren al proceso educativo.

Además, se hace alusión a la obligatoriedad del mejoramiento de la calidad y equidad de la educación y de la implementación de un sistema de evaluación que tienda hacia una educación de calidad, calidez, equitativa y democrática.

A través del proceso de socialización durante la vida, se transmiten los valores, las formas de actuación y de comportamiento, de creencias, opiniones formas de ver la realidad, arquetipos sociales, y es en este proceso de socialización donde se refleja la cultura de una sociedad como un legado de generación a generación los contextos educativos tienen un papel directo, esta situación ha hecho que el directivo gestione el clima en su organización, finalmente es importante aplicar un proceso de cambio para cumplir responsablemente con las obligaciones laborales.

La gestión educativa se considera un sistema más amplio, que deberá asegurar la mejora continua de la calidad. Pero la calidad en la gestión del desempeño docente en el se determina, entre otros, por el uso eficiente de los recursos, la adecuada organización de la red de servicios y el grado de participación y satisfacción de los usuarios, de ahí la importancia de promover el clima organizacional, ya que este incide significativamente en los resultados de la institución y sobre todo en el docente.

Como docentes responsables y con la tarea ineludible de conseguir que los alumnos aprendan, sin embargo, es visible apreciar que existen muchas diferencias en la calidad y cantidad de aprendizaje, como desarrollo de la inteligencia, personalidad, conocimientos previos, motivación. La principal función del maestro consiste en formar y hacer de guía la actividad escolar del estudiante, esta implica un proceso o secuencia de actividades en las que parten de la exploración de los conocimientos que tienen, los estudiantes elaboran sus nociones a través de la experimentación, formulación de preguntas, observaciones participantes, procesamiento de información y solución de problemas.

La vinculación laboral de la autora, la experiencia en la educación básica, así como la aplicación de entrevista a los docentes y directivos, la revisión de documentos en la Escuela de Educación Básica "Veinticuatro de Mayo" del cantón Milagro,

permitió determinar la **situación problemática** expresada en determinadas insuficiencias en el desempeño de los docentes en la dirección del proceso de enseñanza – aprendizaje, expresadas en:

- El diagnóstico y caracterización de los estudiantes, del grupo, el entorno familiar y comunitario no siempre se considera para la planificación, ejecución, organización y evaluación de la clase.
- Preponderancia de la trasmisión de conocimientos y limitada educación en valores en correspondencia con el contexto socio –histórico - cultural de la sociedad ecuatoriana.
- Predominio de métodos la enseñanza memorística, el esquematismo y la falta de creatividad en los docentes que no favorecen la participación protagónica del estudiante.
- La dirección del proceso de enseñanza-aprendizaje en muchas ocasiones adolece de un enfoque humanista, preventivo, diferenciado y desarrollador para dar solución a las necesidades educativas de los estudiantes
- No siempre se realiza una óptima utilización de la tecnología de la información y las comunicaciones, porque predomina la organización frontal como forma tradicional.

Por consiguiente, ante esta situación se definió el **problema científico**: ¿Cómo mejorar el desempeño docente en la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Mayo” del cantón Milagro?

El **objeto de estudio**, proceso de mejoramiento profesional pedagógico de docente en la Educación General Básica.

El **campo de acción** es el desempeño profesional pedagógico de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Mayo”.

Se ha planteado como **Objetivo General** de esta investigación:

Elaborar un plan de mejoramiento profesional pedagógico dirigido a los docentes de la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Mayo” del cantón Milagro.

Como **Objetivos específicos**:

1. Sistematizar los fundamentos teórico- metodológicos del proceso de mejoramiento del desempeño docente.
2. Caracterizar el estado actual del desempeño pedagógico de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Mayo” del cantón Milagro.
3. Determinar los componentes del plan de acción para el mejoramiento profesional pedagógico del docente en la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Mayo” del cantón Milagro.

Se plantean como **preguntas de investigación**:

1. ¿Cuáles son los fundamentos teóricos – metodológicos del proceso de mejoramiento del desempeño docente?
2. ¿Cuál es el estado actual del grado del desempeño pedagógico de los docentes de la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Mayo” del cantón Milagro?
3. ¿Cuáles son los componentes del plan de acción para el mejoramiento profesional pedagógico del docente en la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Mayo” del cantón Milagro?

En este caso como **aporte práctico** se plantea es un Plan de mejoramiento profesional pedagógico para los docentes de la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de mayo” del cantón Milagro.

Este trabajo de investigación consta en su **estructura capitular** de la siguiente manera: En el **capítulo I**, se enfoca el marco teórico y se le da realce al desempeño docente, las temáticas son: política educativa que sustenta el desempeño docente, el marco conceptual, características, factores, la labor de la enseñanza y el modelo de persona, capacidades, estándares de desempeño profesional, la gestión de calidad del desempeño docente y el desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En el **capítulo II** la autora hace un abordaje de la descripción del marco metodológico del estudio de la práctica, la descripción de la investigación, técnicas de

recolección de datos, encuestas a los docentes, encuestas a estudiantes, encuestas y el análisis e interpretación de los resultados.

En el **capítulo III** se desarrolla la propuesta sobre el Plan de gestión del desempeño docente, sus fundamentos, la descripción de la propuesta, conclusiones y recomendaciones. bibliografía, así como los anexos.

CAPITULO I

1. MARCO TEÓRICO

1.1. Fundamentos teóricos del desempeño docentes

El presente capítulo se inicia con un análisis teórico del desempeño docente. Se adentra en los fundamentos legales, el marco teórico conceptual del desempeño docente.

1.2. Política educativa que sustenta el desempeño docente

Desde el punto de vista legal, en Ecuador el desempeño docente se rige por lo establecido por (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008): al expresar en el artículo 26 que “la educación es un derecho que tienen las personas durante su vida y es una tarea ineludible e inexcusable del Estado”, en el artículo 27 sostiene que la educación debe ser de calidad y en el artículo 349 plantea que el estado garantizará a la planta docente, en todos los niveles, modalidades, garantizando la estabilidad, actualización, formación continua, así como el mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo a la profesionalización, desempeño y méritos académicos”.

En (Ecuador, Asamblea Nacional, 2011) en la Ley Orgánica de Educación Intercultural establece en su artículo 10 los derechos del docente en los incisos:

- a. Tener acceso gratuito a los procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en los diversos niveles y modalidades, teniendo en cuenta sus necesidades y las del sistema nacional;
- b. Tener derecho a gozar de incentivos por los méritos, logros y contribuciones relevantes de tipo educativo, académico, intelectual, cultural, artístico, deportivo o ciudadano;
- c. Tener estabilidad y pleno reconocimiento, satisfacción de los derechos como docente, sujetos al cumplimiento de sus deberes y obligaciones;
- d. Tener derecho a un salario digno y justo de acuerdo a su experiencia, capacitación, y evaluación de sus servicios como docente, todo ello de acuerdo a las leyes y reglamentos sin sufrir discriminación de ninguna clase.

Lo expresado permite valorar la garantía a todos los docentes de estabilidad laboral, la actualización y formación continua, mejoras en su remuneración acorde con su grado de profesionalización y responsabilidades, así como otras garantías que posibilitan un buen desempeño docente.

El artículo 76 en (Ecuador, Asamblea Nacional, 2011) hace constar los incisos:

- b. Los docentes son los actores primordiales en una educación de pertinencia, de calidad y calidez con los estudiantes a su cargo;
- k. Gestionar una formación académica continua y constante a lo largo de su vida, aprovechando las circunstancias de desarrollo profesional;
- p. Deben relacionar la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumen y promueven el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general;

Estos mandatos revelan la preocupación por el perfeccionamiento del sistema educativo, sin embargo, no explicitan en correspondencia con la investigación qué es desempeño docente. En sentido resulta conveniente el análisis del marco conceptual del término desempeño docente.

1.2.1. El desempeño docente.

Resulta propio del estudio, el análisis del término desempeño docente, el que ha sido analizado por connotados autores a nivel internacional y nacional. Se significan:

(Gómez Vahos, Muriel Muñoz, & Londoño Vasquez, 2019), que afirma que el desempeño docente, "...es la actuación del docente en relación con cada uno de los aspectos relevantes del ejercicio de su profesión. En esta definición se trata de destacar la actividad pedagógica profesional del docente.

La definición de desempeño profesional abordada por (Mejías & Borges, 2021), cuando la define como:

La idoneidad del docente para ejecutar, las labores propias de sus funciones, donde se debe reflejar los dominio político - ideológico, técnico -profesional y el liderazgo, esto le permitirán un saber, saber hacer y saber ser, que tiene que estar acorde con

las prioridades del trabajo en el sector educativo, según las exigencias actuales y demostrándolo en los resultados de sus estudiantes.

Se comparte esta definición que se pone de manifiesto el carácter múltiple de la actividad que desempeñan los docentes y los diferentes aprendizajes que deben conjugar, atendiendo a las características y contingencias del contexto donde desarrollan su accionar.

(Anchundia, 2019), considera el desempeño del docente como el cumplimiento de sus funciones, que se encuentra determinado por factores relacionados con el mismo docente, con el estudiante, y al entorno, así como el desempeño, se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula, y sobre el propio docente mediante una gran acción reflexiva, revelando las relaciones y contexto que abracan el desempeño del docente.

Como lo señala (Arzube & Bustos, 2017):

En el desarrollo organizacional, la administración y la gestión de talento humano han evolucionado conforme avanzan los modelos de negocios y los sistemas de producción en todo el mundo, donde la globalización en la comunicación en el desarrollo del aprendizaje ha tenido su impacto. (pág. 1)

Dentro de las prestezas o habilidades, se encuentran la planificación y programación didáctica, la facilitación del conocimiento, el uso de estrategias y recursos didácticos, la evaluación del aprendizaje, estas configuran en su conjunto, lo esencial del proceso educativo.

En las instituciones educativas, las autoridades o directivos deben implementar programas motivacionales que favorezcan un clima organizacional que genere un adecuado ambiente laboral, donde se minimicen los conflictos o se superen sin tener inconvenientes de tipo laboral, social o penal, en el que se garantice la participación con un verdadero compromiso tal como lo refiere (Otero, 2018): donde la directora de la escuela primaria Jerónimo del Barco de Parque Siquiman, ubicada a 18 kilómetros de Villa Carlos Paz, empezó a derribar las tradicionales estructuras del sistema educativo por medio de una gestión de calidad educativa innovadora que prioriza el potencial de los docentes para maximizar la inteligencia individual de los estudiantes.

La autora resalta que el propósito de este trabajo es que la comunidad de docentes y administrativos se sientan satisfechos con el trabajo que realizan, por lo

cual la gestión está inmersa en la interacción de los docentes, estudiantes y padres de familia al ser capacitados de manera constante para comprender como se debe planificar de forma colaborativa en base a la transferencia de los conocimientos.

Para (Bermejo-Salmon, Suárez- Calmary, & Salazar-Danger, 2022):

El estudio de las principales variables que trascienden sobre el clima organizacional dado su influencia en la conducta y el comportamiento de sus miembros. El clima organizacional viene a ser el reflejo de la cultura organizacional que existe es una manera en que el trabajador descubre el desempeño, la productividad y satisfacción de la labor que desempeña.

El desempeño docente, viene a ser el conjunto de acciones que desarrolla el docente, durante su actividad educativa, que se ve cristalizada en el proceso de cumplimiento de sus funciones y en los resultados, todo con objetivos formativos del nivel educativo donde se desempeñe, estas acciones tienen, además, un carácter consciente, individual y creador.

Para Camacho (2022) en su investigación “utiliza diversos dominios y dimensiones para lograr un buen desempeño profesional”. Como conclusión se sugiere prepararse profesionalmente de manera constante, apoyándose de los elementos que debe tener un docente para lograr resultados educativos de calidad, sin olvidarse del contexto social y cultural donde interactúan los escolares.

En esta definición se trata de destacar la actividad pedagógica profesional del docente. Se comparte esta definición se pone de manifiesto el carácter múltiple de la actividad que desempeñan los docentes y los diferentes aprendizajes que deben conjugar, atendiendo a las características y contingencias del contexto donde desarrollan su accionar.

Las definiciones expresan una evolución del término en correspondencia a las exigencias sociales. En general, logran establecerlas finalidad, el carácter, los roles y las actividades que comprende el desempeño docente a que puede conllevar en relación con su pertinencia social y finalidad, lo que permite según (Tunjar del Águila & Inga, 2016) determinar rasgos esenciales los siguientes:

- La capacidad del docente para su actividad pedagógica, saber, saber hacer y saber ser de acuerdo con las prioridades del trabajo educativo.

- Actividades que implican la planificación y programación educativa, la facilitación del aprendizaje, utilización de estrategias didácticas, uso de materiales didácticos, la evaluación del aprendizaje todo ello con el fin de lograr los objetivos formativos del nivel escolar.
- Abarca un contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula, y sobre el propio docente.
- Moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo.

Estas consideraciones, revelan los principales rasgos de las definiciones de desempeño docente para responder a las exigencias sociales, lo que contribuye a la mejora de este proceso.

1.2.2. Características del desempeño docente

La gestión, requiere la generación de acción, planificación y control de acciones que permitan conducir un negocio con el fin de sobrevivir a corto plazo y mantenerse competitivos a largo plazo. Esta planificación, acción y control deben ser responsabilidad de quien los realiza y no un proceso centralizado.

Superada la visión de transmisión la función que el docente debe ejercer en el aula de clases, se encuentra directa relación con el objetivo de la sociedad y de forma más concreta con la cultura social, estos modelos de conductas, actitudes, valores y creencias en su sentido más profundo determinan la sociedad donde se sienta las bases para mayores exigencias.

Por mucho tiempo se ha entendido que el docente es el portador oficial de los conocimientos y su papel fundamental era la transmisión de los mismos en el aula, ante un auditorio, que lo consideraba como fuente principal de la enseñanza, sin embargo, hablar en estos momentos del papel del docente en el momento está más vinculado a vinculación a las funciones que asume desde su desempeño áulico, comunitario e institucional.

El rol, papel o función que el maestro realiza en el aula está en directa relación con el objetivo que la sociedad y de forma más concreta la cultura social e institucional la cual es entendida como pautas de comportamientos, ritos y artefactos en su aspecto más externo y actitudes, valores y creencias en su aspecto más profundo que marcan las pautas por las que esa sociedad.

Desde esta posición el desarrollo institucional descansa en la calidad del

desempeño docente el cual deberá necesitar que se desarrollen y utilicen un conjunto común y coherente de patrones que defina lo que los docentes necesitan conocer y ser capaces de lograr la mejora del desempeño académico de todos sus estudiantes.

Estos patrones o también llamados modelos servirán para señalar la profesión docente como a la sociedad en general, cuáles son las habilidades, valores y el conocimiento esencial asociados a la enseñanza eficaz.

Esto tiene por objetivo el desarrollo de diversos estándares docentes el mismo que debe tener y ofrecer coherencia con carácter sistémica y el afianzamiento de un conjunto de destrezas que los “buenos docentes” deben, desarrollar, estos estándares deben ser los referentes para las instituciones de preparación inicial docente, llamados también los programas de mejora continua.

Estos estándares sirven como base para la valoración de la preparación de un aspirante que intente alcanzar el estatus de estabilidad o permanencia, así como para cualquier otro esquema de evaluación docente. Se deben considerar las experiencias y los estudios pertinentes, un buen punto de partida consiste en describir los elementos del buen desempeño docente.

Pero, al considerar la gestión como un esfuerzo colectivo donde el gerente adquiere su significación más precisa y fundamental; la efectividad del proceso se despliega como ayuda para obtener mejor personal, equipo, materiales, dinero y relaciones humanas. Se mantiene al frente de las condiciones cambiantes y proporciona previsión y creatividad. El mejoramiento es su consigna constante.

Estas cualidades, o características, pueden tenerse en cuenta como las expectativas de la forma de cómo los docentes pueden desempeñarse y enseñar; estas definen el desempeño docente que se espera, el mismo es necesario para que los estudiantes puedan realizar un adecuado aprendizaje.

Los estándares de desempeño docente en el aula son un buen inicio, pero dichos estándares deberán ser definidos de mejor manera, y completarse con otros estándares "extracurriculares" que incluyen otros retos importantes, como son la relación con los demás miembros de la comunidad educativa.

Se considera que el maestro es el actor educacional más directamente relacionado con el aprendizaje de sus alumnos, y es el intermediario fundamental por el cual la cultura de nuestro país, sus valores, metas y proyectos se desarrollan.

Entre las características del docente eficiente se identifican:

Características personales: El compromiso profesional, se manifiesta mediante el "entusiasmo" de enseñar, los profesores eficientes tienen vitalidad, y la capacidad de transmitir un contagioso interés por su asignatura; esto contribuye a que los estudiantes trabajen. Por otro lado, se ha mencionado que un docente con vocación prioriza aspectos formativos en su labor pedagógica y proyecta las altas expectativas en relación a la capacidad de logro de sus estudiantes.

Liderazgo académico: son las capacidades del docente para dirigirse en forma adecuada al interior del salón de clases. Algunos elementos centrales de este factor se identifican, la secuencia lógica en la enseñanza, la cual se concreta en la medida que se pueda apreciar la aplicación de criterios de evaluación acordados previamente con el curso; y la retroalimentación, permanente de lo aprendido; el buen uso del tiempo en la sala de clases y la orientación a metas formativas.

Es importante que el docente muestre su liderazgo en las clases, pero también, a través de sus particularidades profesionales y personales debe tratar de lograr que el estudiantado lo reconozca y lo vea a él como un líder y ejemplo a seguir. Por ello se dice que el docente debe ser un ejemplo para sus estudiantes.

En cuanto al dominio del contenido se debe tener en cuenta la seguridad con respecto a los contenidos que se enseñan, ellos tienen influencia de modo positivo en lo aprendido por los estudiantes. Lo relevante que ocasiona es que los profesores cuenten con un buen conocimiento de su asignatura, esto ayuda a las relaciones entre los contenidos estudiados con el asociar al diario vivir.

Cuando se emplean de buena manera los contenidos se agrega también la capacitación del docente en el ámbito del manejo de estrategias didácticas, ya que para una buena enseñanza no sólo necesita que el profesor tenga dominio de las asignaturas, sino que es de vital importancia que el docente en su formación aprenda cómo facilitar de un modo adecuado sus conocimientos.

El compromiso docente es el grado en el que el personal se identifica de manera permanente con la visión, valores y propósito de la organización; y además el impacto que dicho compromiso tiene sobre el desempeño individual y colectivo.

Es de considerar que el buen docente no es el que todo lo consiente por no caer mal a los estudiantes a su cargo, sino, aquel que puede ser capaz de crear un

clima de relación armónica espontánea, donde exista la libertad responsable, con trato de cordialidad, estímulo permanente, donde exista una acogida real, hacia los estudiantes, donde exista una confianza también de los padres de familia y de los demás miembros de la comunidad educativa.

Por lo anteriormente expuesto, existe un conjunto de factores personales, emocionales y de contacto interpersonal que el docente debe tener en cuenta para una adecuada gestión en el salón de clases, entre los que tienen: la atención individualizada, el refuerzo positivo, el vínculo personal, contacto emocional, equidad en el trato, justicia para administrar recompensas y castigos, ser transparente, coherente entre lo que dice y lo que se hace, el afrontamiento directo de los problemas y la solución de conflictos en el aula.

También es interesante recalcar que, al enseñar, el maestro, no solamente transmite un contenido, sino que, con su personalidad, hay que destacar la importancia de los comportamientos no verbales del docente en la configuración de las relaciones sociales en el aula y por lo tanto en la formación integral de los alumnos.

Las relaciones que establezca el docente con sus estudiantes se basan no sólo en contenidos manifestados de manera verbal, sino que existen otros mecanismos, que tienen mucho significado, así tenemos la forma en que este se muestra, el tono con el que se expresa, su mirada, un gesto e inclusive con el mismo silencio, todos son portadores de información, que siempre está a su disposición, para ser interpretada.

Existen relaciones de tipo vertical y son las que se establecen entre los estamentos sociales de la escuela, ellas limitan las posibilidades de una convivencia armónica; esto se debe a que una gran cantidad de docentes necesitan estar actualizados en el manejo de las habilidades sociales, que les posibiliten gestionar de manera asertiva las relaciones interpersonales en el salón de clases, para poder responder de buena manera a los requerimientos de tipo social planteados en los actuales momentos de constante reformas curriculares.

El rol del docente en el aula se basa en las relaciones que se plantean en términos de las distintas posturas que asumen los estudiantes y estas se refieren, a las actitudes positivas como: cooperación, acogida, autonomía, participación, satisfacción, en caso contrario cuando no se encuentra fortalecido el vínculo entre los

miembros de la comunidad educativa se observan en ocasiones actitudes reservadas, competitividad, absentismo, intolerancia y frustración, que originan una corriente interna, explícita o no, de deseos, aspiraciones e intereses corporativos y personales no satisfechos.

Las diferentes relaciones en el aula son cambiantes y entre ellas se pueden mencionar: las que se establecen entre los docentes y las familias de los estudiantes y por último entre los propios estudiantes, sin embargo, para los efectos de esta investigación interesa profundizar en el estudio de las dos últimas.

En lo que se refiere a a las relaciones del docente con sus estudiantes se puede señalar que de forma tradicional los maestros son el factor crucial de la educación en el aula; pues a través de su práctica pedagógica pueden generar una atmósfera tranquila, ordenada y orientada al aprendizaje.

En general la gestión de desempeño docente requiere de un conjunto de habilidades, y sobre todo de una serie de comunicaciones impersonales por medio de las cuales el individuo que dirige un grupo influye en su ambiente, con el propósito de lograr una realización voluntaria y más eficaz de los objetivos de la organización.

1.2.3. Factores que influyen en el desempeño docente

Las indagaciones realizadas manifiestan que existen diversas investigaciones que, asumen una idea factorial del desempeño docente, así como en diversos criterios de análisis pedagógico. Refiriendo nuevamente a (Tunjar del Águila & Inga, 2016) son: “los distintos mecanismos propios del desempeño docente en el patrón característico de estas instituciones”, estos involucran la participación docente en las decisiones didácticas, compromiso personal con la escuela, formación y desarrollo docente continuo, clima de reconocimiento y la motivación, entre otras.

Para afirmar estos criterios los aspectos del desempeño docente cobran mayor impacto, aquellos que se han identificado algunos rasgos como las destrezas, metodologías y predictores sostenibles de manera consensuada. Entre ellos se toman en cuenta el dominio de la materia a dictar, porque no se puede enseñar algo que no se conoce; el dominio de la metodología didáctica general y de manera concreta de los contenidos que deben enseñar en clase, esto se refiere a las formas de posibilitar la transmisión correcta para que se produzcan aprendizajes de calidad; creatividad y experiencias educativas.

(Tunjar del Águila & Inga, 2016), desde un enfoque de la influencia del desempeño docente en el rendimiento académico señalan que: “El rendimiento académico es importante, aunque depende de múltiples factores, el papel del docente es decisivo”. Esto quiere decir que los procedimientos de enseñanza, dominio de la materia, y empleo de técnicas, así como la personalidad: comportamiento ético, cumplimiento, orden, motivación tales como: generación de expectativas, participación en clase, reforzamiento de interés y orientación: juegan un papel importante en la atención de necesidades individuales de aprendizaje y absolución de consultas académicas.

Según, (Escribano, 2018) el desempeño docente: “Los estudios comparados de la educación, también aportan elementos de interés, que ninguna nación o Estado debe obviar”.

Este autor considera entre sus investigaciones que existe una asociación al docente, referidos a su formación profesional, las condiciones de salud, el grado de motivación y compromiso con su labor. Se destaca una relación directa entre la mayor calidad de formación, respecto a las mejores posibilidades de desempeñar su labor con eficiencia y eficacia.

También se menciona que existen factores asociados al alumno: son semejantes a los del docente como condiciones de salud, nivel de preparación, grado de motivación y compromiso.

Estos factores dependen generalmente de: las condiciones familiares, de su situación socio – económica, del docente y el ambiente, el docente en esta estructura puede inducir a la motivación.

El desarrollo del docente debe también expresarse en el desarrollo del alumno, su contexto socio cultural: se considera que la sociedad como organismo socio – económico –político y cultural -ejerce una poderosa influencia en el “desempeño docente”.

1.3. Capacidades a desarrollar para un buen desempeño docente

En su desempeño el docente también tiene que desarrollar la capacidad para hacer comprender el conocimiento, destacar así su orientación a la transformación y el carácter de estimulación intelectual lo que: consiste en que se acercan a los

problemas, cuestionan los supuestos que se han utilizado para tratarlos y se implican en resolverlos.

Visto así las habilidades para poder comunicarse de manera efectiva, por medio de la palabra y la escritura, la tolerancia psicológica que implica sentido ameno para resolver los problemas el cual asume como condición que sustenta el valor inquebrantable: basado en el conocimiento de sí mismo y de la propia ocupación, el autocontrol, un claro sentido de la justicia en las decisiones, exactitud en los planes y fomenta el hábito de hacer más de lo que le corresponde, está dispuesto a realizar el trabajo se considera entonces como aspectos claves en el desempeño de los docentes.

En este empeño deberá desarrollar la personalidad agradable: debe cuidar de la apariencia, demanda respeto cooperación, disposición a asumir toda la responsabilidad en tener éxito en su labor.

El principal reto del desempeño docente no es solo el aprendizaje de sus estudiantes sino lograr que todos los individuos que integran la comunidad educativa participen en el logro de los objetivos educativos integrándose.

Por tanto, es preciso desplegar influencias para que los docentes durante su estancia en la institución educativa sean capaces de colaborar y poner a disposición sus conocimientos y habilidades, que estén motivados para poner a disposición sus conocimientos y habilidades, pero, sobre todo, que reconozcan que pueden aprender a ser líderes de su desempeño docente es uno de los retos del gerente educativo.

En Ecuador se precisa que el desempeño docente es resultado de la preparación que poseen, pero sobre todo se expresa en la posibilidad que ellos tienen para ser capaces de mejorar el desempeño académico o de todos los estudiantes. Por esta razón se prioriza la necesidad de consolidar un conjunto común de competencias que los “buenos docentes” pueden tener y/o desarrollar como referencia para actuar.

Estas competencias se han convertido en estándares que sirven de referencia a las instituciones para la preparación continua docente y desarrollar programas de capacitación en la propia escuela.

De acuerdo con la política educativa ecuatoriana los docentes son el factor más importante en la organización y entrega de los servicios educativos. Ninguna reforma de la educación ha tenido nunca éxito contra los maestros o sin su concurso.

1.3.1 Estándares de desempeño docente:

Los estándares educativos se refieren a logros básicos comunes dirigidos a mejorar la calidad de la educación. De manera específica los estándares de desempeño profesional sirven para guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluar, para diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento y para tomar decisiones en cuanto a evaluación, apoyo y asesoría, certificación.

Son descripciones de lo que debe hacer un docente competente; es decir, de las prácticas que tienen correlación positiva con la formación que desea que los estudiantes alcancen. El principal propósito de los estándares es orientar, apoyar y monitorear la acción de los actores del sistema educativo hacia su mejoramiento continuo. Simultáneamente, permitirán a los tomadores de decisión obtener insumos para revisar las políticas públicas dirigidas a mejorar el desempeño docente.

En el caso de Ecuador, se establecen los (Ecuador, Ministerio de Educación, 2011), los estándares de desempeño profesional docente, nos llevan a interrogarse ¿Cuáles son los contenido, habilidades y actitudes que deben tener los profesionales del medio educacional para asegurar que los estudiantes logren los aprendizajes deseados?

Actualmente, en Ecuador se están desarrollando tipos de estándares generales de desempeño profesional: uno relacionado para los docentes y otro de directivos. Se estima que, a futuro, se podrán establecer estándares para otros tipos de profesionales del sistema educativo, tales como tutores, supervisores, asesores y supervisores, y auditores.

Estos estándares de desempeño docente son representaciones de lo que debe hacer un docente competente; es decir, de las prácticas educativas que tienen más correlación positiva con el aprendizaje de los alumnos.

1.3.2. La gestión de calidad del desempeño docente

La gestión se inserta en las concepciones acerca de las concepciones para que la realización de los objetivos corporativos tenga sentido global, tal como lo señalan (González, Salazar, Ortiz, & Verdugo, 2018):

La gestión estratégica en las organizaciones reviste gran importancia, al ser quien define el direccionamiento del negocio en un futuro inmediato; en este sentido, las

acciones que delinear tal direccionamiento, deben estar alineadas con el pensamiento de quienes se encuentran al frente de los negocios.

Por tanto, la base de la gestión son las estrategias y las actitudes de las personas de la organización, más que la estructura, los organigramas y los sistemas, la base fundamental del proceso. Requiere la generación de acción, planificación y control de acciones que permitan conducir un negocio con el fin de sobrevivir a corto plazo y mantenerse competitivos a largo plazo. Esta planificación, acción y control deben ser responsabilidad de quien los realiza y no un proceso centralizado.

La gestión administrativa es una acción humana que depende del conocimiento de las ciencias administrativas, del arte, de las habilidades personales y del liderazgo para dirigir el proceso administrativo. Este se entiende como todas aquellas herramientas que se aplica en las organizaciones para el logro de sus objetivos y satisfacer sus necesidades lucrativas y sociales.

Los gerentes de una organización realizan su trabajo a través de una eficiente y eficaz gestión, pero es mucho más probable que la organización alcance sus metas; por lo tanto, se puede decir que el desempeño de los docentes se convierte en un aspecto en el trabajo de los gerentes educativo. En este sentido, las funciones del gerente educativo se traducen en la inserción de un proceso sistemático, de toma de decisiones desde el cual es capaz de:

- 1. Planear el desempeño:** Determina los objetivos que se desean alcanzar cada docente en el futuro y las acciones que se deben emprender para el logro de los mismos.
- 2. Organizar los espacios y formas:** Es la estructura de la organización donde intervienen elementos fundamentales para la asignación de funciones y delimitación de responsabilidades mediante los cargos, con el fin del logro de los objetivos.
- 3. Direccionar el proceso de desarrollo:** consiste en ejecutar lo planeado a través del recurso humano; es el que debe ser liderado, a través de una eficiente administración que conduzca al logro de lo propuesto.

Pero, al considerar la gestión como un esfuerzo colectivo donde el gerente adquiere su significación más precisa y fundamental; la efectividad del proceso se despliega como ayuda para obtener mejor personal, equipo, materiales, dinero y

relaciones humanas. Se mantiene al frente de las condiciones cambiantes y proporciona previsión y creatividad.

El mejoramiento es su consigna constante, pero en el proceso de gestión de la educación, es esencial atender a la calidad humana, y prepara a los recursos humanos lo cual explica que debe atender a los aspectos técnicos metodológicos. Se pueden resumir la gestión siguiendo una secuencia de acciones, tales como el diagnóstico de los docentes; sensibilización, capacitación y evaluación. Sin embargo, este proceso directivo se definirá en su continuidad a partir de los objetivos que define los planes de acción para conseguirlo.

En general la gestión de desempeño docente requiere de un conjunto de habilidades, y sobre todo de una serie de comunicaciones impersonales por medio de las cuales el individuo que dirige un grupo influye en su ambiente, con el propósito de lograr una realización voluntaria y más eficaz de los objetivos de la organización.

En este sentido se puede entender como la organización institucional, tiene una significación académica y compartida del propósito por parte de los actores y, dada su naturaleza, también implica la transformación permanente de normas, estructuras, estrategias de interacción para lograr ese mismo propósito.

Al considerar este proceso como un aspecto clave en la gestión educativa, en la que los actores, su relación y los productos de la actividad permiten promover el cambio y crean un ambiente constructivo y de cambio.

Por eso las actividades de formación a los docentes permiten la apropiación y disponen a la construcción de nuevas formas de enfrentarse al proceso de trabajo y de sedimentan nuevas maneras de relacionarse para generar, un impacto en los usuarios del servicio educativo.

Para lograr este proceso de transformación es necesario que todo el personal se comprometa con el cambio que se ha trazado la institución educativa, por tanto, el rol de la gestión educativa se basará en primer lugar en saber incentivar a los profesionales a su cargo, a asumir con responsabilidad esta transformación.

Ayudar a identificar las cualidades de los profesionales y dirigidos bajo un idóneo procedimiento que genere la transformación, cambios y metas trazadas por la institución educativa, en función de lograr el liderazgo docente debe concebirse desde

el impulso y compromiso adecuado en todo el equipo. Se hace necesario hacer una comparación con una gestión de trabajo a su cargo.

No obstante, y a modo de conclusión de este capítulo, es preciso mencionar que impulsar el desempeño docente efectivo, desde la gestión del director puede tener disímiles acciones entre las que se destacan: la forma en la que la institución está organizada, el desarrollo de un clima que potencie el desarrollo de su actividad profesional, solventar con creatividad la escasez de medios disponibles y reconceptualizar la evaluación profesoral de manera que sirva de elemento dinamizador del proceso.

Por último, el profesionalismo docente, alude a un conjunto de criterios, que complementan la actividad desarrollada en el aula. La primera acción en este sentido, dice relación con la evaluación del grado en que se alcanzaron las metas de aprendizaje y la autoevaluación que el docente realiza de su eficacia en el logro de esos resultados.

En ellos debemos concentrar nuestra labor, de tal forma de generar sistemas que permitan el logro de las metas propuestas, desarrollándolos en cada establecimiento, aplicados a su propia realidad, en concomitancia y en alianza con la comunidad educativa toda.

1.4. El desempeño del docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje

El desempeño docente debe ir de la mano con la evaluación docente, revisa y tiene repercusiones en la práctica educativa según (Aquino, Izquierdo, & Echazal, 2013), la misma que puede ser definida como: “el conjunto de situaciones que se enmarcan en el contexto institucional y que influyen en los procesos de enseñanza y aprendizaje propiamente dichos”.

Por otra parte, podemos considerar la evaluación como un proceso sistemático para obtener información sobre el objeto de estudio y la realización de un juicio valorativo sobre los datos obtenidos que nos lleve a la toma de ciertas decisiones. Los objetos de estudio de la evaluación docente pueden ser su práctica educativa de donde se pueden contemplar elementos como el desempeño de los estudiantes, los planes de estudio, las modalidades de enseñanza o el clima institucional, la interacción dentro del aula, diseño uso y aplicación de materiales didácticos.

Las instituciones de educación mantienen en los procesos evaluativos una orientación de control, la cual es fácilmente asociada a la evaluación sumativa, donde interesan los productos, los resultados medidos de manera exclusivamente cuantitativa. Manteniendo su objetivo en mantener los estándares de calidad, por lo que recurren a criterios de eficiencia y costo beneficio.

En algunas instituciones de educación se perfila la evaluación como un elemento que permita mejorar las prácticas educativas al interior de sus planteles y la institución, pero aún queda pendiente el planteamiento de estrategias a través de los cuales se puedan desarrollar.

La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistémico de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

Queda claro entonces que en la evaluación debe tenerse en cuenta, además de las particularidades del proceso, los marcos políticos, sociales y culturales en los cuales se llevará a cabo y, en lo posible, cuidar de las consecuencias que el ejercicio tendrá no solo para las personas sino para la sociedad en general y a esta idea le podemos agregar un matiz de tipo dialéctico de alguna manera se puede hablar de que la evaluación es condicionada socialmente, a la vez que por sus resultados condiciona a la sociedad.

1.5. El proceso de enseñanza-aprendizaje

1.5.1. Enseñanza

La enseñanza no se puede comprender si no es en relación al aprendizaje, ya que estos procesos de enseñanza y aprendizaje están totalmente relacionados. Para Contreras (1990) citado por (Meneses, 2007) “los procesos de enseñanza – aprendizaje son procesos simultáneos, un fenómeno que se vive y se crea desde dentro, estos, procesos de interacción e intercambio regidos por determinadas intenciones”, para (Meneses, 2007), el proceso de enseñanza - aprendizaje es un “sistema de comunicación intencional que se produce en un marco institucional y en el que se generan estrategias encaminadas a provocar el aprendizaje”.

Las cualidades, comportamientos e ideologías de los estudiantes, evoluciona según la enseñanza que vayan recibiendo de sus formadores, de manera especial sus maestros, ello da lugar a las interacciones que reciben de sus docentes a través de los conocimientos, del arte con la realidad que les rodea y aquí juega un papel importante la familia, los amigos, ya que dan lugar a las experiencias o vivencias únicas, que según (Gimeno Sacristán & Pérez Gómez, 2008) “llevan al desarrollo tanto personal como profesional”.

Para (Vidal-Abarca, García, & Pérez, 2020), enseñar es: “colaborar en la edificación de conocimientos de tipo explicativo y pedagógico en los alumnos”. Sin embargo, (Vásquez, 2010), plantea que en el proceso de enseñanza se transmite, proporciona y comparte conocimientos generales o específicos sobre un curso en particular, siendo ambos procesos que suman al proceso formativo de las personas.

1.5.2. Aprendizaje

El aprendizaje supone el tránsito de lo externo a lo interno, de lo intersicológico a lo intrapsicológico, pero también es el tránsito de la dependencia a la independencia, de la regulación externa a la autorregulación.

Es un proceso que transcurre en sucesivas actividades, durante las cuales el sujeto despliega todo un complejo accionar y operaciones para alcanzar la meta, solucionar problemas que tienen significado para él, pero también es un producto histórico concreto que se produce en el proceso de interacción y comunicación con los otros.

Para comprender el concepto de aprendizaje se considerarán algunas concepciones partiendo del (Real Academia Española, 2014) que define al aprendizaje como: “acción y efecto de aprender algún arte, oficio u otra cosa. Adquisición por la práctica de una conducta duradera”.

El aprendizaje es concebido como un proceso, con sus avances y conflictos, de ahí, que resulta lógico concebir la enseñanza como un medio de ayuda a los estudiantes. La evaluación de la enseñanza, por tanto, no puede ni debe pensarse al margen de la evaluación del aprendizaje.

Por su parte (Verona, 2004), define el aprendizaje como:

Un proceso en el cual el educando, bajo la orientación directa o indirecta del maestro, en una situación especialmente estructurada para formarlo individual y socialmente desarrolla capacidades, hábitos y habilidades que le permiten apropiarse de la cultura y de los medios para conocerla y enriquecerla de forma eficiente.

Los problemas del aprendizaje han generado en los últimos tiempos muchos debates, estudiosos del tema han desarrollado programas educativos para la atención de estos niños, centrado en el aprendizaje y no en las diferencias individuales propias de los niños que presentan dificultades en el aprendizaje.

Según (Romero & Lavigne, 2004) "las dificultades del aprendizaje se dan en un numeroso grupo de alumnos, y las causas que la origina no siempre es detectable; a veces no es orgánica, sino múltiples y medioambiental".

Para Bruner (1980) citado por (Sarmiento, 2004) el aprendizaje es:

El proceso activo en que los alumnos construyen o descubren nuevas ideas o conceptos, basados en el conocimiento pasado y presente o en una estructura cognoscitiva, esquema o modelo mental, por la selección, transformación de la información, construcción de hipótesis, toma de decisiones, ordenación de los datos para ir más allá de ellos.

1.5.3. Finalidad del Proceso de enseñanza-aprendizaje

El proceso de enseñanza aprendizaje tiene como finalidad la formación integral de la personalidad del estudiante, este se constituye en la vía primordial para la obtención de conocimientos, destrezas, actitudes y valores, los procesos enseñanza y aprendizaje se dan simultáneamente, son procesos de interacción e intercambio regidos por determinadas intenciones.

Como proceso de enseñanza - aprendizaje se considera que en este proceso existe una relación dialéctica entre profesor y estudiante, los cuales se diferencian por sus funciones; el profesor debe estimular, dirigir y controlar el aprendizaje de manera tal que el alumno sea participante activo, consciente en dicho proceso, o sea, "enseñar" y la actividad del alumno es "aprender".

Cuando se habla de enseñanza - aprendizaje no se hace referencia a un mismo proceso, pero tampoco a procesos que se desarrollan de modo separado e independientes puesto que el uno guarda estrecha relación y dependencia con el otro,

puesto que la efectividad del segundo depende estrictamente de la eficacia del primero lo que hace que dichos procesos estén siempre juntos y concatenados y se vean regidos por las necesidades del individuo sobre el cual están siendo ejecutados esto se refiere al nivel de enseñanza, la estructura del conocimiento y al nivel cognitivo del sujeto.

Según Álvarez de Zayas, 1999, citado por (Favier, 2014):

El proceso de enseñanza-aprendizaje (PEA) es la integración de lo instructivo y lo educativo. La primera es el proceso y el resultado de formar hombres capaces e inteligentes. Aquí es necesario identificar la unidad dialéctica entre ser capaz y ser inteligente. El hombre es capaz cuando se puede enfrentar y resolver los problemas que se le presentan, para llegar a ser capaz tiene que desarrollar su inteligencia y esto se alcanza, si se le ha formado mediante la utilización reiterada de la lógica de la actividad científica.

Se debe asegurar una instrucción individualizada, diferenciada, em empezando por hace énfasis en altas destrezas de pensamiento, es decir, asegurando que el aprendizaje sea un reto de tipo intelectual; donde se propicie métodos productivos que permitan a los estudiantes procesar la información en diversas maneras que tengan significado personal y les permitan participar de manera activa en la construcción de aprendizaje, identificar pre concepciones equivocadas que los estudiantes tengan y estimularlos a explorar ideas contradictorias a las suyas hasta crear nuevas concepciones más acertadas;

Otro aspecto importante es que se deben promover formas organizativas donde de trabajo cooperativo en el cual los estudiantes se vean obligados a discutir y cuestionar concepciones; regular su instrucción acorde a las necesidades de los estudiantes; pedir elaboración de la información, descripciones, explicaciones, discusiones y predicciones a los estudiantes; escribir conclusiones, o las representen de manera gráfica, tridimensional o audiovisual; asegurar que los estudiantes reflexionen sobre su aprendizaje.

El docente es el mediador principal en la sala de clases, siendo un factor de gran importancia en la formación, tanto académica, como de la autoestima del alumno; por ello, es fundamental reconocer cuales son las características que lo distinguen como un educador eficiente.

Se debe destacar, que las características de personalidad están en primer lugar y después las habilidades cognitivas, siendo las herramientas fundamentales, su cuerpo y su voz. Mediante el cuerpo, el docente proporciona confianza, seguridad, motiva y disminuye la inquietud, ofreciendo recompensas y elogios.

Es imprescindible que el educador utilice formas comunicativas no verbales, ya que muchos niños leen las expresiones faciales, la modulación de las palabras y la cualidad tonal en vez de escucharlas completamente. La principal misión del educador es ser sincero y sensible en la interacción con sus alumnos. El elogio es un refuerzo importantísimo para que el alumno note sus aciertos y enfrente los próximos desafíos y posibles dificultades.

Es importante que el docente cree un ambiente de seguridad con sus estudiantes, con el fin de perder el miedo al ridículo y a la vergüenza, también debe promover un clima de aceptación y mutuo respeto. Para que esto se cumpla se debe primeramente aceptar las diversas opiniones de los alumnos. También se debe respetar al alumno si no quiere responder sobre la materia durante la clase, ya que se puede sentir intimidado al no saber contestar correctamente.

Otro elemento importante es el que el docente debe acoger los comentarios confidenciales de los niños como símbolo de confianza. La relación profesor alumno es fundamental en el proceso de enseñanza aprendizaje y en el desarrollo de la autoestima, además de estos puntos mencionados, es importante que un docente desarrolle conductas y aspectos emocionales y motivacionales esenciales en los estudiantes.

CAPÍTULO II

2. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Metodología de la investigación

Esta investigación es de enfoque cualitativo, y es de tipo factible en cuanto a los objetivos que persigue, pues utiliza los adelantos de la investigación básica y su aplicación orientados a solucionar el problema a través de la aplicación de una propuesta en pro de mejorar la práctica educativa con el apoyo de las autoridades, docentes y la comunidad en general.

2.2. Tipo de investigación

La investigación es de naturaleza exploratoria y descriptiva basada en sustento bibliográfico recopilado de textos y apuntes de autores que se focalizan en el tema, además se utilizaron herramientas tecnológicas como el internet para acceder a documentos gubernamentales. Las estrategias y diseños con las que se intenta obtener respuestas a muchas interrogantes permiten contar, medir, describir determinados aspectos de la institución.

Para fines de establecer el lugar en donde se llevará a cabo la investigación y la recolección de datos, se ejecuta bajo la modalidad de campo en la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Mayo” del cantón Milagro.

2.3. Métodos empleados.

Los métodos son una serie de procesos que deben ser llevados a la práctica, estos cambian y deben constituir medidas de investigación, porque ayudan a tener un mejor entendimiento de la fundamentación teórica.

Con estos métodos, la autora pretender contar con una ayuda para alcanzar los objetivos y en la presente investigación se recurre a métodos de tipo teóricos, empíricos y matemáticos-estadísticos.

2.3.1. Del nivel teórico:

Analítico sintético. Estos métodos según (Bajo, 2004) citado por (Seva & Robledo, 2016):

Se refieren a dos actividades complementarias en el estudio de realidades complejas. El análisis consiste en la separación de las partes de esas realidades hasta llegar a

conocer sus elementos fundamentales y las relaciones que existen entre ellos. La síntesis, por otro lado, se refiere a la composición de un todo por reunión de sus partes o elementos.

Se realiza uniendo las partes, organizándolas de diversas formas, se utilizan para revelar las relaciones esenciales del desempeño docente, son fundamentales para proponer una posible solución a la problemática del proceso de enseñanza – aprendizaje que se investiga.

Con la aplicación de este método se podrá tener un mejor conocimiento acerca del tema que estamos investigando en estudiantes de séptimo grado en la Escuela de educación Básica “Veinticuatro de Mayo” del cantón Milagro.

Inductivo- deductivo, para la realización del diagnóstico realizado, en la interpretación y evolución del objeto de la investigación, se empelan estos métodos que según: (Rodríguez & Pérez, 2017):

El método inductivo-deductivo está conformado por dos procedimientos inversos: inducción y deducción. La inducción es una forma de razonamiento en la que se pasa del conocimiento de casos particulares a un conocimiento más general, que refleja lo que hay de común en los fenómenos individuales.

Al utilizarse particularmente en el diagnóstico y la propuesta de la investigación le permite a la autora a partir de los resultados obtenidos proponer un plan de acciones de desempeño docente para mejorar el proceso de enseñanza -aprendizaje en los estudiantes de séptimo grado de la Escuela de educación Básica “Veinticuatro de Mayo” del cantón Milagro.

2.3.2. Del nivel empírico.

Mediante la observación, encuesta y entrevista, para determinar e identificar las necesidades y potencialidades de los docentes para el desarrollo de hábitos lectores en los estudiantes de sexto grado de la Escuela de educación Básica “Veinticuatro de Mayo” del cantón Milagro.

Observación, considerada por: (Navarro, 2013) “es un proceso sistemático que permite a quien lo realice detectar particularidades dentro de un proceso o contexto determinado”. La observación es un medio para dar respuesta a la investigación que se realiza en la institución educativa, se utiliza durante toda la

investigación le permite a la autora obtener información tomada desde la práctica y caracterizar el problema que se investiga.

Encuesta. Según (Casas, Repullo, & Donato, 2015): “La técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz”. Se utiliza durante el diagnóstico para obtener información del desempeño docente de la Escuela de educación Básica “Veinticuatro de Mayo” del cantón Milagro.

Entrevista, la autora acoge al criterio de (Díaz-Bravo, Torruco-García, Martínez Hernández, & Varela-Ruiz, 2013): “una conversación que se propone con un fin determinado distinto al simple hecho de conversar”. Este instrumento técnico fue de gran utilidad en la investigación cualitativa, para recabar datos, a través de preguntas que están orientadas a conseguir información según los objetivos del estudio. Se utiliza durante el diagnóstico le permite a la autora obtener información directa del directivo de la Escuela de educación Básica “Veinticuatro de Mayo” del cantón Milagro, con relación con el desempeño docente.

2.4. Población y muestra.

2.4.1. Población.

La población a estudiar es el conjunto o agregado del número de elementos con caracteres comunes en un espacio y tiempo determinado, sobre los cuales se puede determinar observaciones.

La población que se enmarca en el proceso de la investigación está constituida por el conjunto de personas que componen la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Mayo” del cantón Milagro, es de 39 docentes, 1100 estudiantes de Educación Básica, dando un total de 1139 personas. A continuación, se presenta la estructura de la investigación, dividida en docentes, estudiantes y representantes legales:

Tabla 1. Estructura de la población

ESTRATOS	POBLACIÓN	REPRESENTACION PORCENTUAL
Docentes	39	3,42%
Estudiantes	1.100	96,57%
TOTAL	1.139	100,00%

2.4.2. Muestra

La muestra es el subconjunto representativo de elementos de una población o universo, la muestra debe tener dos características básicas: tamaño y representatividad.

18 docentes (De quintos, sextos y séptimos grado)

30 estudiantes (estudiantes seleccionados de séptimo grado paralelo "A").

Tabla 2. Estructura de la muestra

ESTRATOS	MUESTRA	REPRESENTACION PORCENTUAL
Docentes	18	38%
Estudiantes	30	62%
TOTAL	48	100%

2.5. Técnicas de recolección de datos.

La recolección de la información se realizó mediante encuestas que se vincularon con las necesidades y objetivos que se plantearon en el proyecto. Las encuestas fueron elaboradas mediante la escala de Likert, siendo así las preguntas de fácil comprensión para los encuestados; como se menciona en el anterior acápite las encuestas fueron aplicadas a 18 docentes del quinto, sexto y séptimo grado y 30 estudiantes de séptimo grado paralelo "A", la información se procesó mediante la hoja de cálculo de Excel donde se elaboraron tablas y gráficos. Al finalizar la discusión de los resultados y las respuestas a las preguntas directrices.

2.6. Procesamiento de datos.

Se cumplió con el siguiente proceso:

- Recopilación de datos y respuestas de los encuestados
- Tabulación, mediante la elaboración de tablas y gráficos estadísticos.
- Análisis e interpretación de los resultados obtenidos

2.7. Análisis e interpretación de resultados.

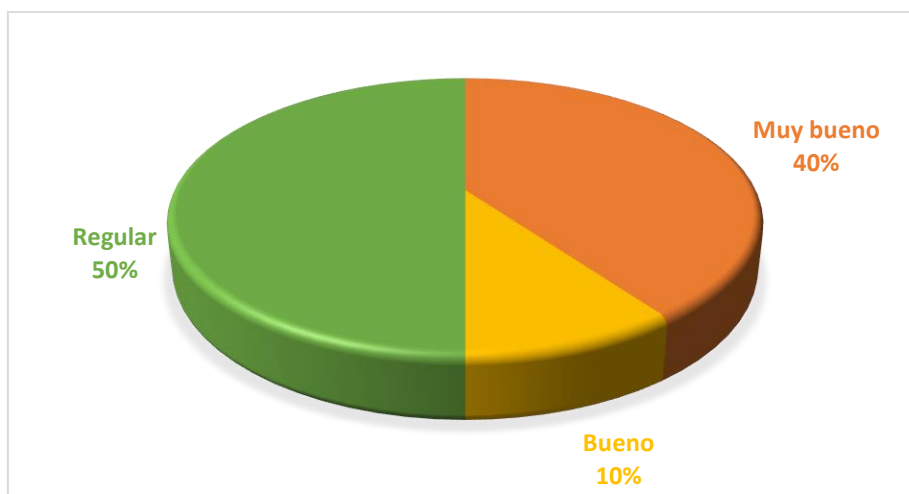
2.7.1. Resultados de las encuestas aplicadas a docentes. Anexo 1.

Pregunta 1. ¿Cómo percibe el desempeño y gestión de las autoridades en la institución?

Tabla 3. Percepción del desempeño y gestión de autoridades

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	8	40%
Bueno	2	10%
Regular	10	50%
Total	18	100%

Gráfico 1. Percepción del desempeño y gestión de autoridades



Análisis e interpretación.

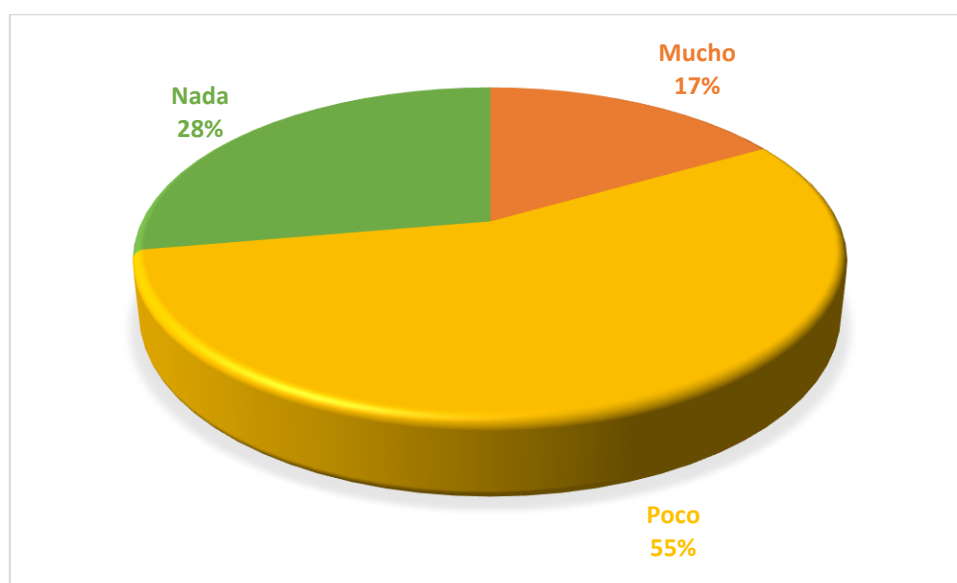
El mayor porcentaje de docentes el 50% opina que el desempeño y gestión de las autoridades en la institución, son regulares. Sólo el 40% la considera muy buena y un 10% bueno. Como podemos ver, falta mucho para que se tenga un buen nivel de desempeño a nivel de autoridades.

Pregunta 2. ¿La gestión administrativa actual favorece al buen desarrollo organizacional de la institución?

Tabla 4. Gestión administrativa favorece desarrollo organizacional

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	3	17%
Poco	10	55%
Nada	5	28%
Total	18	100%

Gráfico 2. Gestión administrativa favorece desarrollo organizacional



Análisis e interpretación.

El 55% de los docentes encuestados contestaron que la gestión administrativa actual poco favorece al buen desarrollo organizacional de la institución.

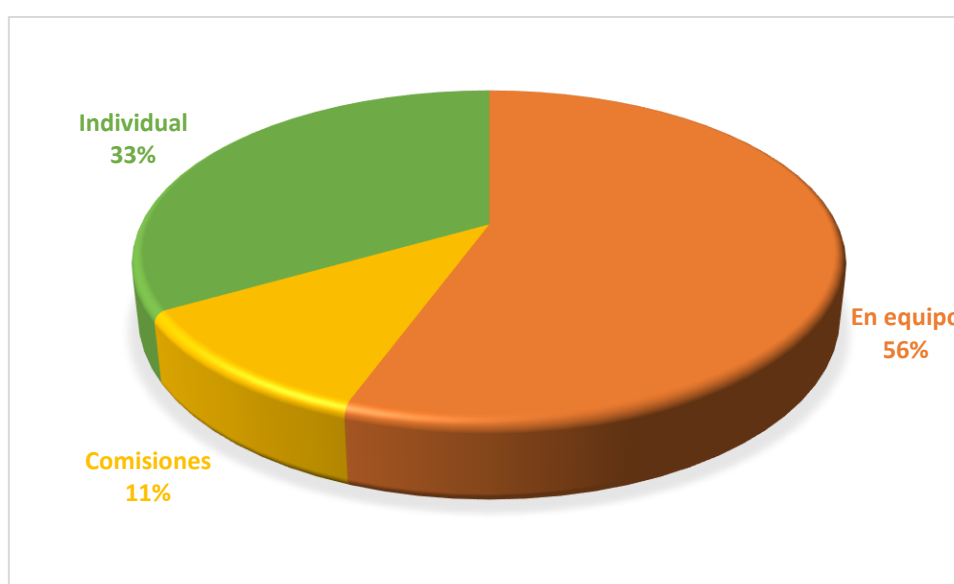
Preocupante es el 28% que considera que nada favorece y sólo es rescatable el 17% que contestó que mucho.

Pregunta 3. ¿Para lograr el desarrollo organizacional de la institución, el docente aporta en mayor medida con trabajos?

Tabla 5. Docente aporta en mayor medida con trabajos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
En equipo	10	56%
Comisiones	2	11%
Individual	6	33%
Total	18	100%

Gráfico 3. Docente aporta en mayor medida con trabajos



Análisis e interpretación.

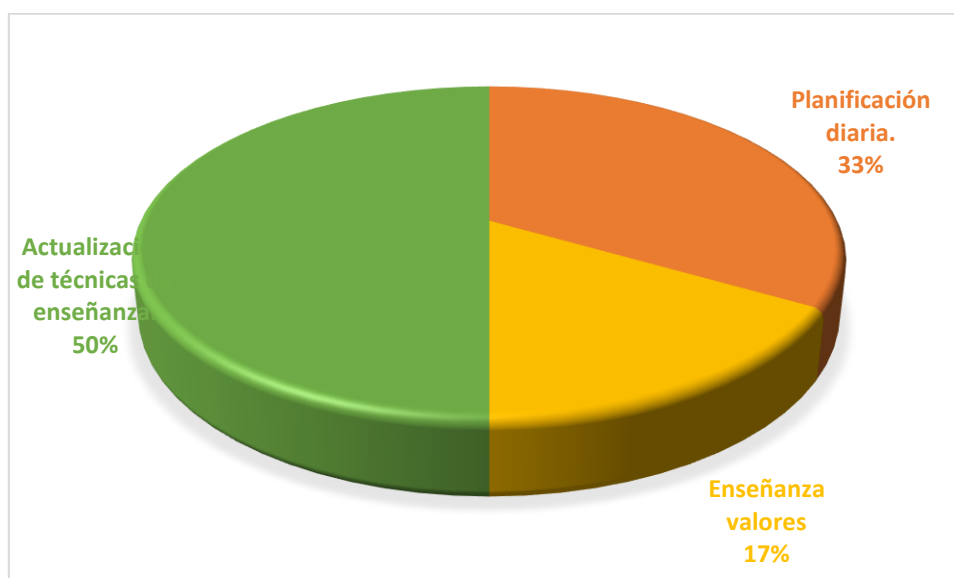
Según estos resultados deberían de continuar con el trabajo en equipo el 56%, para lograr el desarrollo organizacional de la institución, el docente aporta en mayor medida con trabajos, y se debería incrementar el trabajo por comisiones del 11% para disminuir el 33% de trabajo individual que no contribuyen al progreso del desarrollo organizacional.

Pregunta 4. ¿De las siguientes alternativas seleccione la que más contribuya a obtener una calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje?

Tabla 6. Calidad en el proceso de enseñanza - aprendizaje

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Planificación diaria.	6	33%
Enseñanza valores	3	17%
Actualización de técnicas de enseñanza.	9	50%
Total	18	100%

Gráfico 4. Calidad en el proceso de enseñanza - aprendizaje



Análisis e interpretación.

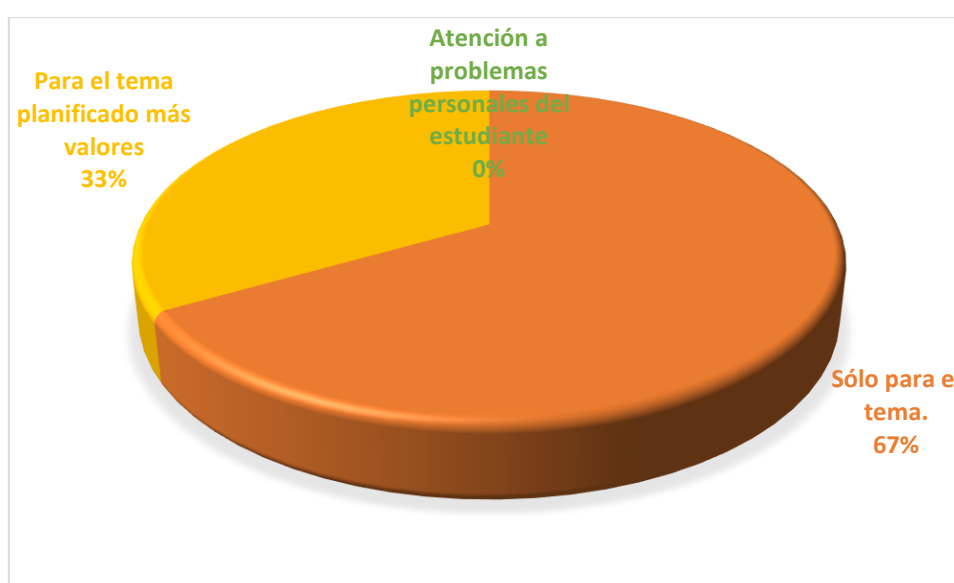
El 50% la mayoría de las docentes, considera que la alternativa que más contribuye a obtener una calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje son la actualización de técnicas de enseñanza. Un 33% a las planificaciones diarias, en esto fallan muchos los docentes porque no las realizan, y un 17% la formación de valores.

Pregunta 5. ¿La hora pedagógica se emplea?

Tabla 7. Empleo de la hora pedagógica

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Sólo para el tema.	12	67%
Para el tema planificado más valores	6	33%
Atención a problemas personales del estudiante	0	0%
	18	100%

Gráfico 5. Empleo de la hora pedagógica



Análisis e interpretación.

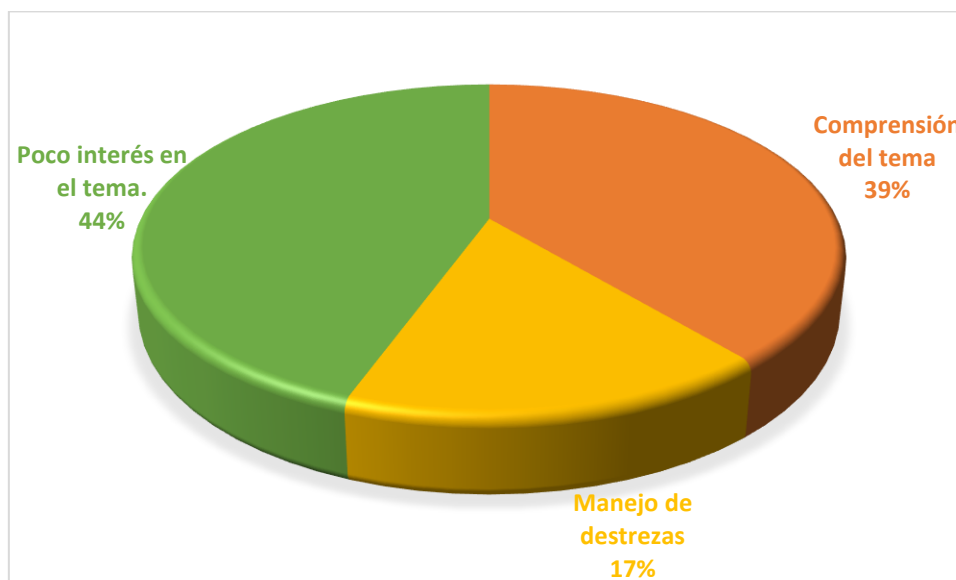
Esta pregunta sólo tuvo nos respuestas, el 67% que contestó que la hora pedagógica se emplea sólo para el tema y un 33% a lo mismo, pero con valores, ninguno considera atender los problemas personales del estudiante. Los docentes deberían interesarse por conocer los problemas de los estudiantes y se recomienda que se incremente a que se enseñe y fomenten valores.

Pregunta 6. ¿De acuerdo a su experiencia en clases, los resultados de las evaluaciones en el proceso de enseñanza-aprendizaje que usted realiza, evidencian en los estudiantes?

Tabla 8. Resultados de evaluaciones evidencian

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Comprensión del tema	7	39%
Manejo de destrezas	3	17%
Poco interés en el tema.	8	44%
	18	100%

Gráfico 6. Resultados de evaluaciones evidencian



Análisis e interpretación.

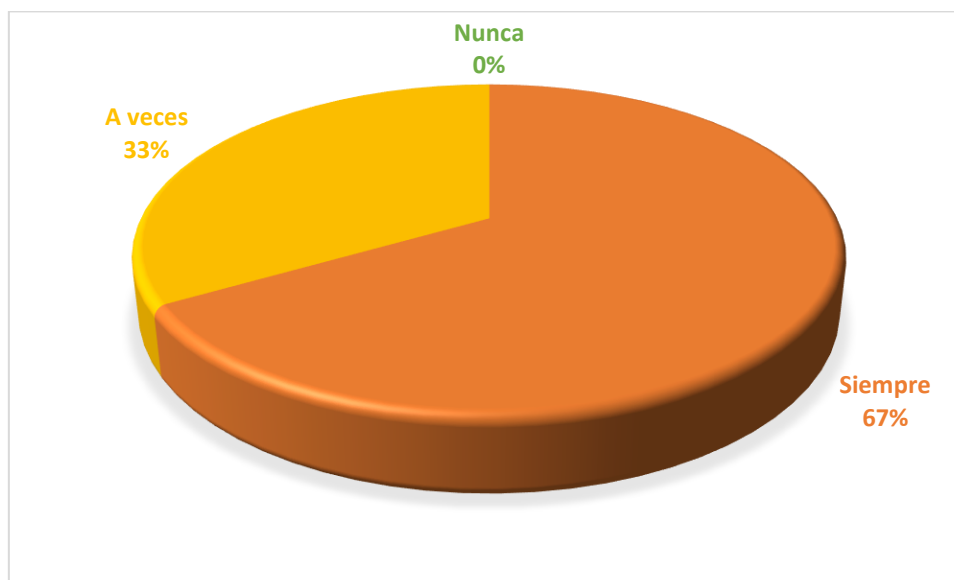
Lo que más se evidencia con el 44% es el poco interés que muestran los estudiantes en las asignaturas, Un 39% que es el puntaje que sigue lo atribuye a la comprensión del tema y un bajo 17% al manejo de destrezas.

Pregunta 7. ¿El docente debe inculcar el orden, aseo y disciplina de los estudiantes?

Tabla 9. Docente debe inculcar orden, aseo y disciplina

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	67%
A veces	6	33%
Nunca	0	0%
	18	100%

Gráfico 7. Docente debe inculcar orden, aseo y disciplina



Análisis e interpretación.

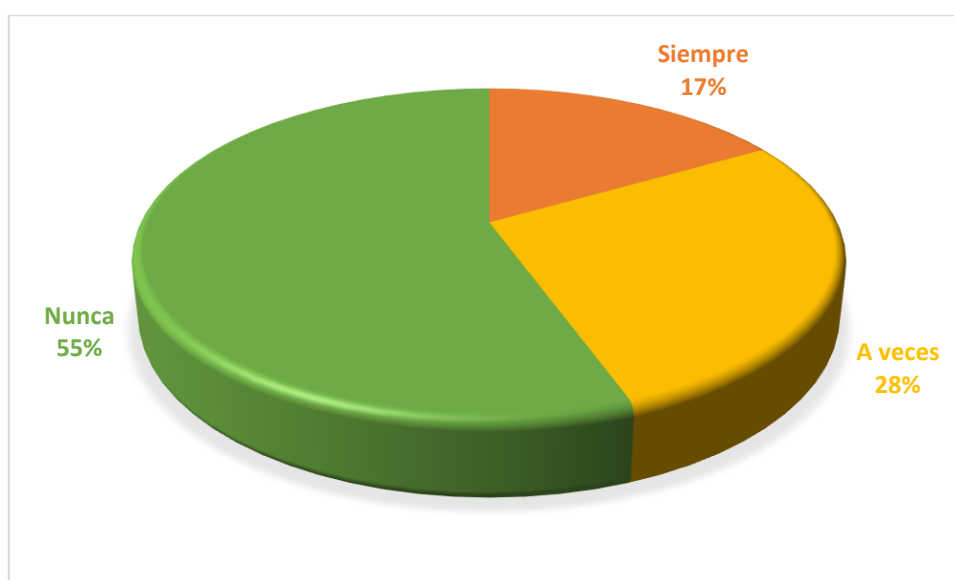
Como era de esperarse, el 67% de los docentes deben inculcar el orden, aseo y disciplina de los estudiantes, un 33% considera que a veces es importante, se debe trabajar más en concientizar a los docentes que su tarea no solo consiste en enseñar sino formar al estudiante.

Pregunta 8. ¿Cuando se encuentra con estudiantes que demuestran conducta, comportamientos y actitudes inapropiadas, investiga las causas?

Tabla 10. Investigación de las causas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	17%
A veces	5	28%
Nunca	10	55%
	18	100%

Gráfico 8. Investigación de las causas



Análisis e interpretación.

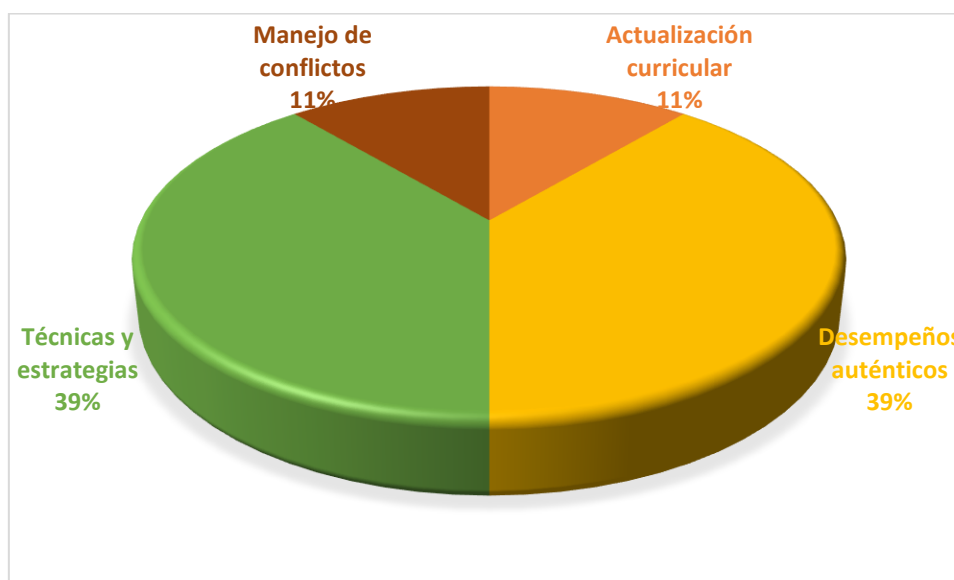
El 55% de los maestros manifiesta que cuando se encuentran con estudiantes que demuestran conducta, comportamientos y actitudes inapropiadas, nunca investiga las causas, esto muestra que los maestros deben cambiar esas actitudes y procurar que el 28% a veces se convierta en siempre.

Pregunta 9. ¿Dentro del desarrollo organizacional es necesario que el docente reciba talleres de?

Tabla 11. Docentes deben recibir talleres

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Actualización curricular	2	11%
Desempeños auténticos	7	39%
Técnicas y estrategias	7	39%
Manejo de conflictos	2	11%
	18	100%

Gráfico 9. Docentes deben recibir talleres



Análisis e interpretación.

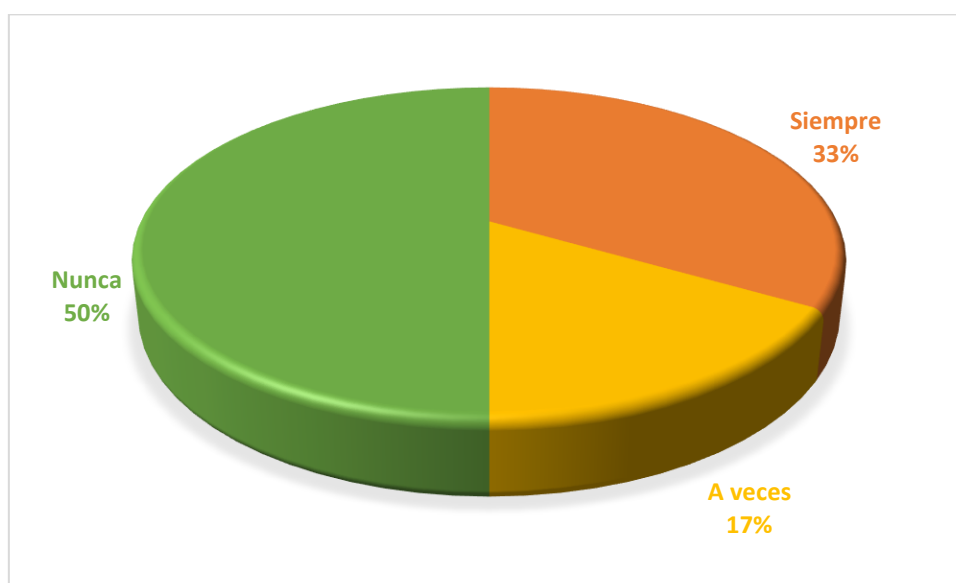
Los desempeños auténticos y las técnicas y estrategias cada una con el 39% son los talleres que los docentes consideran necesarios para el desarrollo organizacional. Con menor porcentaje de 11% manejo de conflictos y actualización curricular.

Pregunta 10. ¿Informa a sus estudiantes la calificación o nota que ha acreditado después de cada trabajo o actividad?

Tabla 12. Se da a conocer la calificación a estudiantes

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	33%
A veces	3	17%
Nunca	9	50%
	18	100%

Gráfico 10. Se da a conocer la calificación a estudiantes



Análisis e interpretación.

Un 33% informa de las calificaciones a sus estudiantes, mientras el 17% manifiesta que a veces hay un 50% que preocupa porque no lo hace.

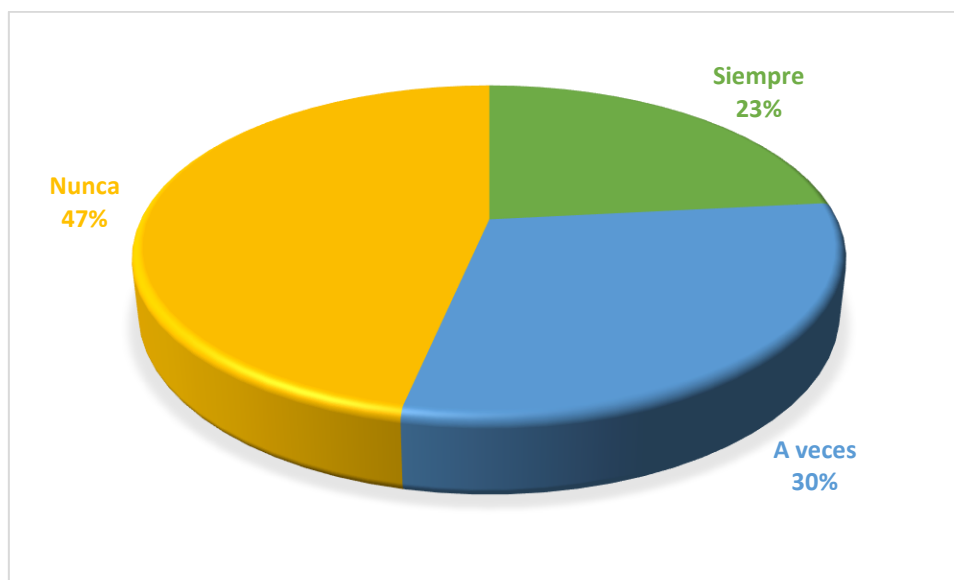
2.6.2. Resultados de las encuestas aplicadas a estudiantes. Anexo 2.

Pregunta 1.- ¿Los docentes en su mayoría planifican y organizan diferentes actividades relacionadas al tema tratado, durante la hora pedagógica?

Tabla 13. Planificación de actividades docentes

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	23%
A veces	9	30%
Nunca	14	47%
	30	100%

Gráfico 11. Planificación de actividades docentes



Análisis e interpretación.

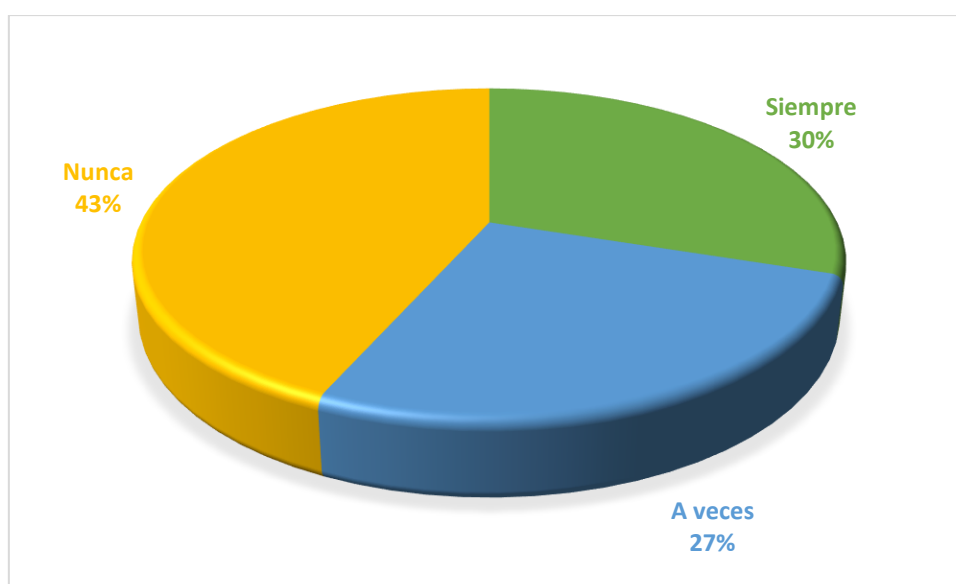
Los estudiantes en su mayoría el 47% consideran que los docentes nunca planifican y organizan diferentes actividades relacionadas al tema tratado, durante la hora pedagógica. Sólo el 30% contestó que a veces y un 23% que sí lo hacen.

Pregunta 2.- ¿Los docentes dan explicaciones sencillas para entender el tema tratado?

Tabla 14. Docentes explican los temas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	30%
A veces	8	27%
Nunca	13	43%
	30	100%

Gráfico 12. Docentes explican los temas



Análisis e interpretación.

El 47% de los estudiantes considera que los docentes dan explicaciones sencillas para entender el tema tratado, esto contribuye a que no haya en parte una buena gestión.

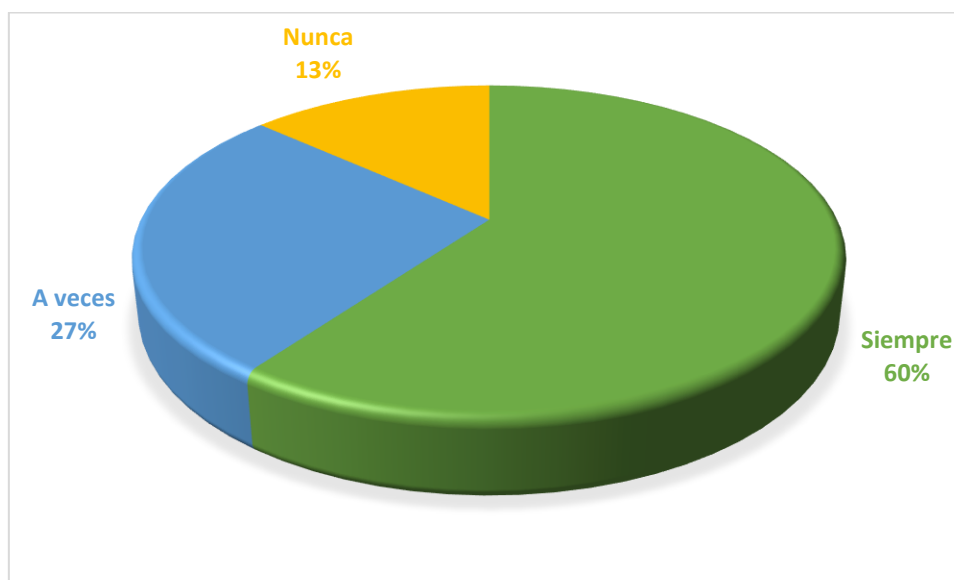
Sólo un 30% de estudiantes refieren que siempre explican de manera sencilla y pueden entender la materia que enseñan.

Pregunta 3.- ¿Los docentes en su mayoría llegan a tiempo al cambio de hora clase?

Tabla 15. Puntualidad de docentes

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	18	60%
A veces	8	27%
Nunca	4	13%
	30	100%

Gráfico 13. Puntualidad de docentes



Análisis e interpretación.

La mayoría de estudiantes el 60% dicen que los docentes en su mayoría llegan a tiempo al cambio de hora clase.

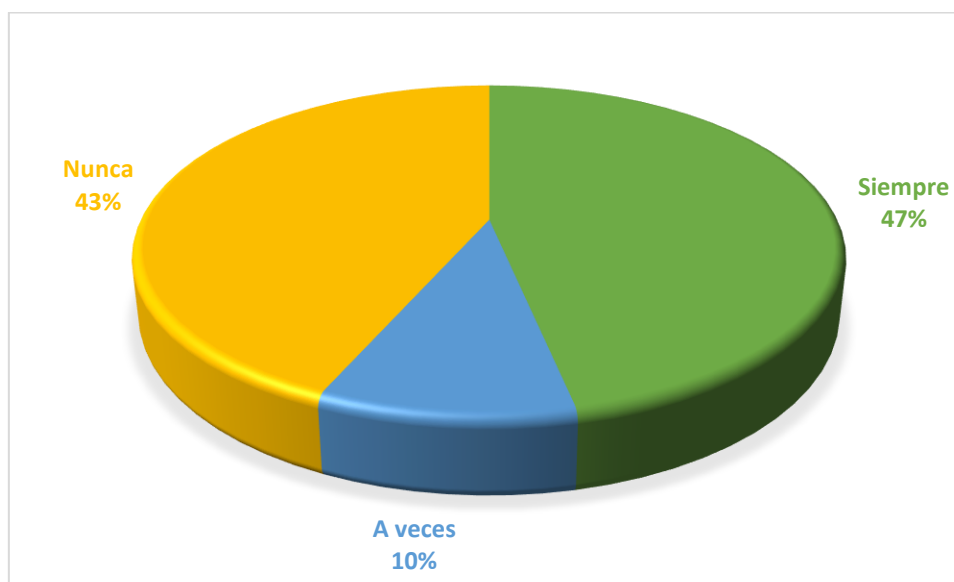
Un 27% que a veces y un 13% que nunca. Es preocupante el nunca ya que esto genera desorden e indisciplina en la clase.

Pregunta 4.- ¿La mayoría de los docentes controlan el orden, aseo y disciplina en el salón de clase?

Tabla 16. Control de orden, aseo y disciplina

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	14	47%
A veces	3	10%
Nunca	13	43%
	30	100%

Gráfico 14. Control de orden, aseo y disciplina



Análisis e interpretación.

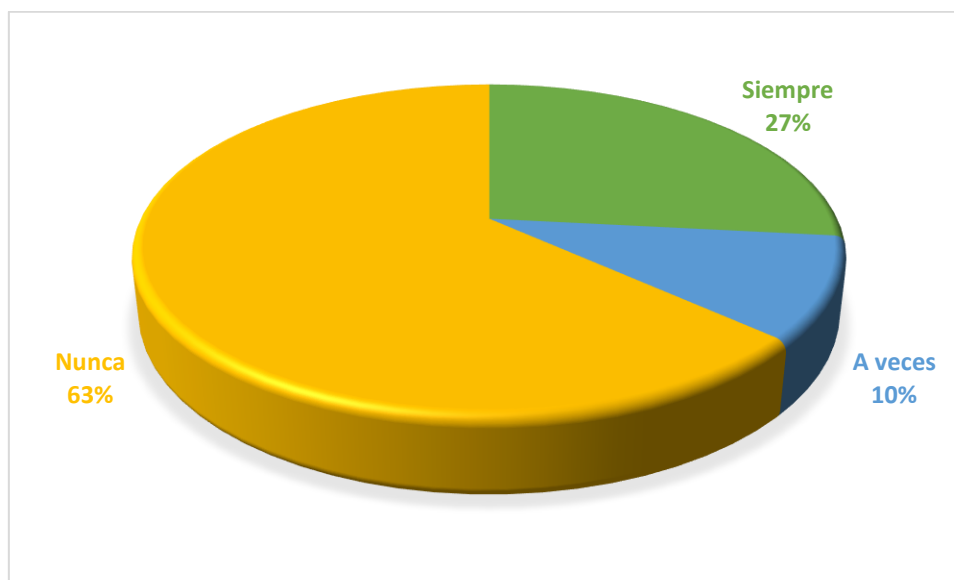
El 47% de los estudiantes dicen que sus docentes si controlan el orden, aseo y disciplina en el salón de clase. Pero hay un 43% que no lo hace con ellos se debería trabajar para mejorar su gestión en el aula.

Pregunta 5.- ¿Si tienes un problema de índole personal, familiar o educativo, los docentes se interesan por conocer, investigar y ayudarte?

Tabla 17. Interés docente por solucionar problemas de estudiantes

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	27%
A veces	3	10%
Nunca	19	63%
	30	100%

Gráfico 15. Interés docente por solucionar problemas de estudiantes



Análisis e interpretación.

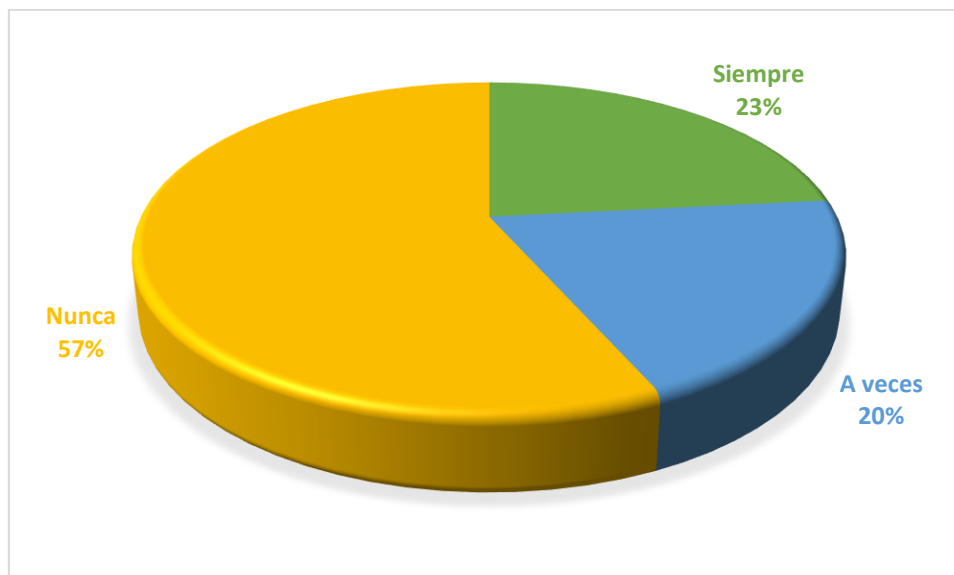
De los estudiantes encuestados, el 63% si tienen un problema de índole personal, familiar o educativo los docentes nunca se interesan por conocer, investigar y ayudarlo, solamente un 27% refirió que siempre y un 10% a veces.

Pregunta 6.- ¿Generalmente los docentes relacionan el tema con el medio en que se desenvuelve el estudiante?

Tabla 18. Docentes relacionan los contenidos

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	23%
A veces	6	20%
Nunca	17	57%
	30	100%

Gráfico 16. Docentes relacionan los contenidos



Análisis e interpretación.

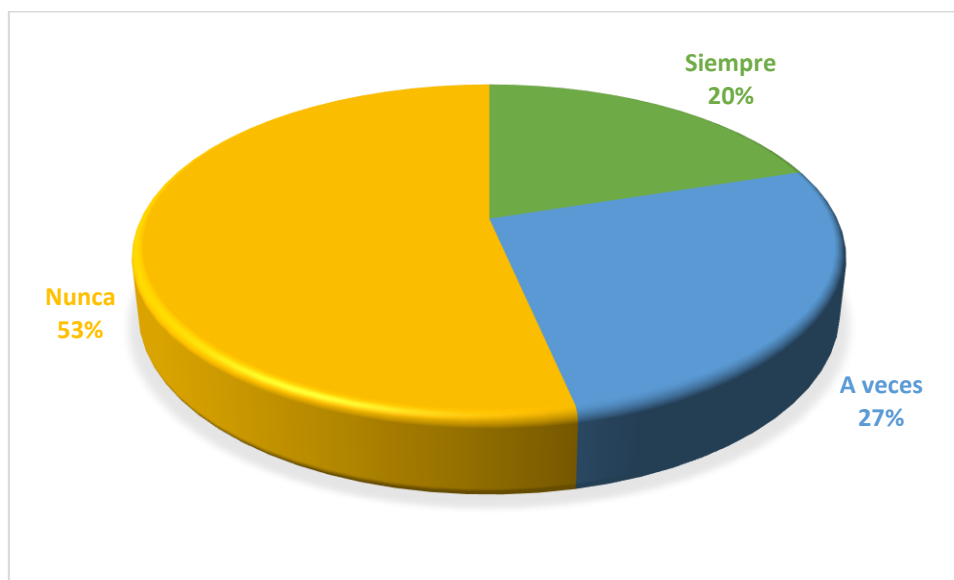
El 57% de los estudiantes consideran que generalmente los docentes nunca relacionan el tema con el medio en que se desenvuelve el estudiante. Sólo un 23% considera que siempre y un 20% a veces.

Pregunta 7.- ¿La mayoría de docentes revisan y corrigen los trabajos que envían como tareas, continuamente?

Tabla 19. Revisión periódica de trabajos y tareas

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	20%
A veces	8	27%
Nunca	16	53%
	30	100%

Gráfico 17. Revisión periódica de trabajos y tareas



Análisis e interpretación.

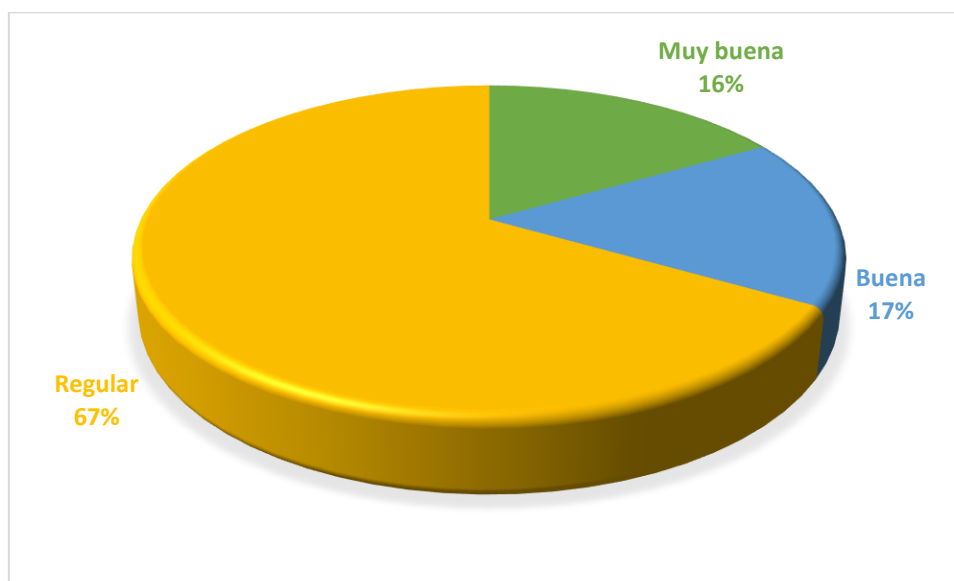
Los estudiantes el 57% creen que la mayoría de docentes nunca revisan y corrigen los trabajos que envían como tareas, continuamente. Un 27% a veces y hay solo un 20% que siempre lo hace.

Pregunta 8.- ¿Las relaciones interpersonales que mantienen los docentes entre compañeros son?

Tabla 20. Relaciones interpersonales entre docentes

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Muy buena	5	16%
Buena	5	17%
Regular	20	67%
	30	100%

Gráfico 18. Relaciones interpersonales entre docentes



Análisis e interpretación.

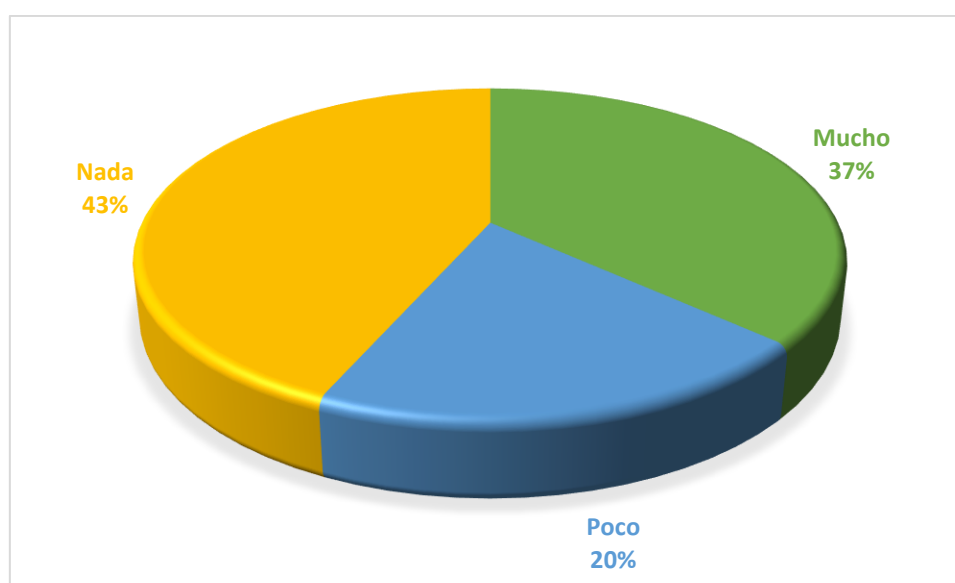
Los estudiantes a esta pregunta contestaron que el 67% de las relaciones interpersonales que mantienen los docentes entre compañeros es regular el porcentaje de muy buenas es solo del 16% y un 17% es buena, esto se debería mejorar porque los estudiantes todo lo perciben y se dan cuenta que las cosas no son como lo esperan.

Pregunta 9.- ¿Los docentes generalmente son afectuosos y cálidos con los estudiantes?

Tabla 21. Trato afectivo de docentes con estudiantes

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Mucho	11	37%
Poco	6	20%
Nada	13	43%
	30	100%

Gráfico 19. Trato afectivo de docentes con estudiantes



Análisis e interpretación.

Los estudiantes expresan que el 43% de los docentes generalmente nunca son afectuosos y cálidos con los estudiantes, sólo un 37% contestaron que siempre. Y hay un 20% que lo hacen poco.

Pregunta 10. ¿Consideras que los docentes deben mejorar y capacitarse para dar mejor sus clases?

Tabla 22. Docentes deben mejorar y capacitarse

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	26	87%
A veces	4	13%
Nunca	0	0%
	30	100%

Gráfico 20. Docentes deben mejorar y capacitarse



Análisis e interpretación.

El 87% de los estudiantes consideran que los docentes deben mejorar y capacitarse para dar mejor sus clases. Un 13% que poco, pero nadie considero que no se lo debe hacer.

2.7.3. Resultados de la entrevista aplicada a la directora de la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Mayo” del cantón Milagro.

Anexo 3.

Sobre la primera pregunta, acerca de los criterios que tiene usted de la evaluación de desempeño docente, la evaluación debe orientarse a la obtención de un perfil del docente con respecto al modelo educativo, por ello, es conveniente hacer uso de varias evaluaciones al momento de considerar la implementación de un modelo de desempeño docente en la escuela, la evaluación no sólo consiste en la

recopilación de datos sobre su desempeño, sino que también conlleva la elaboración de juicios de valor sobre aspectos relevantes de la institución.

En lo relacionado con la segunda pregunta, cuál de los procesos de desempeño docente es el más importante, ella considera que los procesos de autoevaluación dentro de las instituciones educativas son de lo más importante, ya que dan cuenta del funcionamiento interno de la organización, a través de ellos, se pueden establecer fortalezas y debilidades que retroalimentan la calidad de la educación ofrecida, y contribuyen significativamente a su mejora en todos los aspectos del quehacer educativo.

Sobre la tercera pregunta su criterio le merece la opinión de los estudiantes en la evaluación del desempeño docente, para ella la opinión de los alumnos sobre el desempeño de sus docentes representa un indicador muy importante a considerar en las tareas de evaluación. Por ello, el desarrollo sistemático de instrumentos como el que se presenta es una actividad no sólo deseable sino necesaria

Al preguntársele sobre cómo se mide el desempeño docente en su institución educativa, ella dijo que cuando se desea medir el desempeño es importante identificar que no se va a medir el desempeño en general, sino que se debe medir específicamente el desempeño de las funciones específicas.

La quinta pregunta sobre cómo se realiza la evaluación del desempeño docente en su escuela, la evaluación del desempeño es un mecanismo que tiene como propósito la búsqueda de la calidad y del funcionamiento eficiente de las organizaciones orientadas a prestar servicios o producir bienes para el desarrollo de la sociedad. La dinámica social genera cambios profundos que logran alterar el orden socioeconómico, político, la tecnología y hasta los procesos de enseñanza y de aprendizaje, generando crisis, las cuales se deben solventar.

Sobre la última pregunta, sobre cuáles son los principales problemas que se presentan en el proceso de desempeño docente, ella plantea que no se pretende que el docente sea un ser “perfecto” conocedor y solucionador de todos los problemas, por el contrario, se necesita un ser humano, capaz de reflexionar en su propia práctica, corrigiendo errores, aceptando nuevas formas de concebir el mundo, dando apertura a todas las corrientes del pensamiento, utilizando el discurso argumentativo para erigirse en un líder.

2.8. Discusión de los resultados obtenidos

En este análisis sobre la gestión del desempeño docente en el desarrollo organizacional de la Unidad educativa, la participación de las autoridades, docentes y estudiantes, quienes se benefician con el desarrollo de habilidades y destrezas inmersas en el proceso de enseñanza- aprendizaje.

Se puede establecer que un gran problema que afecta a la buena marcha de la institución es la impuntualidad e los docentes a la hora de llegada a clases, ya que muchos de ellos, tienen que dar algunos grados a la vez, y ello hace que lleguen retrasados a la clase que le corresponde dar, aunque el nivel de manejo de comportamiento es alto, según las encuestas, pero si se puede trabajar en esos casos la marcha de la institución se vería muy mejoradas en ese sentido.

Se puede establecer que dentro de la organización el manejo de la gestión es importante, pero debe ir acompañado de las buenas relaciones humanas y el buen trato dentro de la institución.

CAPITULO III

3. PROPUESTA

3.1. Título de la propuesta

Plan de mejoramiento profesional pedagógico para los docentes de la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de mayo” del cantón Milagro.

3.2. Presentación de la propuesta

El desempeño docente ha sido un tema recurrente en los últimos años y ha despertado el interés de una gran cantidad de investigadores, los mismos se han motivados por conocer los factores claves para la mejora de los aprendizajes y cómo elevar la calidad de los servicios educativos.

El docente no se limita solamente a transmitir información, sino que su papel fundamental se encamina a realizar un proceso de enseñanza que genere aprendizajes significativos en sus estudiantes por lo que está obligado a mejorar constantemente su práctica docente.

Un plan de mejoramiento profesional pedagógico para los docentes es la base para administrar mejor el ámbito de la educación y mejorar el rendimiento de muchas maneras. El plan de gestión es una de las principales búsquedas de instituciones educativas de diferentes niveles, esto se debe a que esta es una parte muy importante de la planificación administrativa.

El plan de mejoramiento profesional pedagógico para los docentes garantiza que todos los responsables de la gestión de la institución, como los gerentes y educadores, participen activamente en el proceso de toma de decisiones. Así, de forma colaborativa, el equipo desarrolla las estrategias necesarias para alcanzar los objetivos definidos, manteniendo la sostenibilidad del negocio.

Este plan de mejoramiento profesional pedagógico es un plan documentado y formalizado que describe las estrategias, acciones y actividades que se realizarán en un período determinado.

También incluye desafíos que deben superarse, así como directrices para situaciones de crisis. La planificación debe hacerse por escuela, pero permite hacer

ajustes a lo largo del tiempo para adaptar las acciones a lo necesario para lograr los objetivos.

Al final de cada trimestre, el gestor debe evaluar los resultados de las acciones y a partir de ahí desarrollar un nuevo plan de acción para un nuevo año escolar, promoviendo la mejora continua de los procesos.

El plan de mejoramiento profesional pedagógico de desempeño docente tiene un papel estratégico para la gestión. El objetivo principal es definir qué caminos deben seguirse para que la institución logre sus objetivos. Funciona como la planificación de cualquier institución educativa, pero con un enfoque en la administración, que tiene características muy importantes.

Además de las definiciones estratégicas educativas, como atraer nuevos estudiantes, aumentar las ganancias y el posicionamiento en el mercado, el plan de acción escolar también tiene definiciones de alcance pedagógico, con el fin de mejorar la calidad del programa.

Con la ejecución de este plan, la escuela se beneficiará de gran manera, su estructura es fácil de elaborar y ayuda a entender mejor la institución, con visión 360° en la implementación de las buenas prácticas, se convierte en una solución importante para la gestión: ayuda en el cumplimiento de las tareas, ahorra tiempo y recursos, y mejora el rendimiento en su conjunto, asegurando ventajas como:

- Construir una cultura organizacional colaborativa. no es solo un aspecto clave, es más bien algo imprescindible, ya que de esa cohesión puede depender la supervivencia o no de la escuela.
- Desafíos más fáciles de superar. Se trata de aprovechar cualquier beneficio que puedas encontrar de las muchas situaciones negativas que enfrentarás en tu vida. No es solo: “¿cómo puedo pensar que esto que me pasa no es tan malo?” No. Es “cómo quiero ver que esto es una oportunidad para avanzar”. Es aprender a ser creativo y oportunista.
- Agilidad en la toma de decisiones, viene de utilizar la información de manera correcta, identificar prontamente dónde se encuentran los problemas y determinar un modo de acción para solventarlos, basándose no sólo en experiencia, sino también en evidencia sustentable.

- Planes de acción para diferentes situaciones, es una herramienta esencial en la gestión empresarial que permite a las empresas establecer un camino claro para alcanzar sus objetivos y metas. Es una hoja de ruta detallada que define las estrategias y acciones necesarias para lograr los resultados deseados.
- Guía mejor a los educadores, la importancia de la educación para el crecimiento personal y profesional es evidente, pero cuando se piensa en su impacto para una nación sus repercusiones positivas son muchas y ameritan una reflexión detallada.
- Asegura que haya cambios efectivos para mejorar la institución. Comparar entre maestros de grupos socioeconómicos similares disminuye el problema, pero no lo resuelve. Una alternativa es evaluar al docente en función del cambio promedio del desempeño de sus alumnos.
- Proceso educativo optimizado. Con la optimización se pretende alcanzar en los alumnos mejores resultados en correspondencia con las condiciones y recursos materiales y humanos con que cuenta la institución donde transcurre el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Las acciones educativas están estrechamente relacionadas con el plan de gestión de desempeño docente y están compuestas por todas las actividades que forman parte del día a día de la institución, desde el servicio, pasando por las clases hasta el cumplimiento de los estándares de la escuela.

El plan de mejoramiento profesional pedagógico para los docentes definirá precisamente, acciones para mejorar estos procesos, en base a objetivos previamente definidos alineados con el potencial del negocio. Para saber cómo realizar este plan de gestión de desempeño docente, vale la pena entender, en primer lugar, qué aspectos deben estar contenidos en esta planificación. La documentación cubrirá todas las acciones que realizará IE en un período escolar determinado y contendrá:

- El diagnóstico de la situación de la organización. es un proceso analítico que permite conocer la situación real de la organización en un momento dado, para descubrir problemas y corregirlos. Asimismo, realiza un análisis de equipos de trabajo para aprovechar las áreas de oportunidad.

- Objetivos que son ejecutables y medibles. Es la mejor alternativa para abordar los objetivos de manera sistemática y mantener al equipo centrado en la meta. En este artículo, explicaremos cómo crear un plan de acción en seis pasos y cómo implementarlo con éxito. Además, descubrirás las diferencias entre los planes de acción, los planes de proyectos y las listas de tareas pendientes.
- Indicadores de rendimiento elegidos para evaluar el rendimiento. Los indicadores de desempeño pueden abarcar diversas áreas y aspectos de una empresa, y su elección depende de los objetivos específicos de la organización.
- Revisión general de las experiencias anteriores, tanto en relación con la gestión como con los métodos de enseñanza, en este contexto, una ventaja del aprendizaje significativo es que los nuevos conocimientos facilitan la retención de la nueva información en la estructura cognitiva.
- Las acciones que se realizarán, con definición de responsable. Respetar las leyes. Participar activamente en las tareas grupales, tanto escolares como laborales. Escuchar y respetar las creencias de los otros. No realizar actividades que sean dañinas para otros o para el medio ambiente.

La autora de esta investigación pudo abstraer las siguientes cualidades en el proceso de modelación de la estrategia pedagógica propuesta:

- **Flexible:** La estrategia es flexible ya que su dinámica de implementación se adapta a los cambios que se requieran, y las acciones de superación se ajustan a las necesidades de formación de los docentes.
- **Contextualizada:** La estrategia responde a las exigencias de la política educativa de la sociedad ecuatoriana; su diseño curricular está ajustado al contexto sociocultural.
- **Humanista:** La estrategia contribuye a la sensibilización del docente de educación básica con sus estudiantes en formación; asimismo, a ser solidario con sus colegas, compartir experiencias, materiales pedagógicos y cooperar con su institución educativa.
- **Personalizada:** Se respeta el ritmo de aprendizaje, los intereses y motivaciones de docentes de la escuela.

- **Participativa:** Se propician espacios de discusión y reflexión pedagógica donde se respetan los puntos de vista, criterios, la personalidad de cada docente, su experiencia profesional y su cultura.
- **Colaborativa:** El diseño curricular de las acciones de superación promueve el trabajo en equipo, donde se favorecen las relaciones interpersonales, interrelaciones grupales y se develan valores de respeto y solidaridad.
- **Prospectiva:** La estrategia, por su dinámica y solidez científica, favorece el desarrollo de estudios posteriores relacionados con este tema de interés, además la estrategia es generalizable a otros contextos sociales de similares características.
- **Operacionalizada en la práctica:** La estrategia constata los resultados de su implementación en la práctica educativa

3.3. Objetivo

Facilitar al docente para que tenga un dominio básico de sus procesos de desempeño como profesional de la educación.

3.4. Fundamentaciones de la propuesta

Desde el punto de vista filosófico el plan de mejoramiento profesional pedagógico para los docentes se orienta a potenciar el desarrollo profesional y la calidad educativa.

Tiene como propósito compartir las prácticas docentes para un mejor desempeño docente a través del trabajo planificado y colaborativo con los miembros de la institución y al mismo tiempo, sea poseedor de una imagen social y corporativa, de cómo se logra este proceso de desarrollo en el ámbito de la escuela.

Empodera la dirección de un procedimiento en el cual será el responsable de asumir cumpliendo así con el rol que se le encarga: dirigir, gestionar el proceso, pondera además una función esencial de la gestión la planificación de las decisiones.

Desde el punto de vista sociopsicológico, se asume que el conocimiento y aprovechamiento de las características de la institución y de los docentes como partida para organizar el plan de gestión. En este caso la gestión educativa se concibe como un proceso orientado al fortalecimiento de los desempeños docente dentro de

los estándares de calidad educativa institucional y sociales, que ayude a fortalecer la vida institucional en el marco de las políticas públicas, y que enriquezca los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades locales, regionales y mundiales.

La fundamentación pedagógica se justifica primero al entender que la gestión del desempeño debe tener lugar en la escuela, no es exclusiva solo para docentes nóveles o experimentados, sino que debe incluir todo el grupo de docentes promoviendo la participación, desarrollando la responsabilidad y las capacidades: para dialogar, escuchar, planificar autoevaluarse, aprender de los demás y trabajar en equipo orientados por la visión y misión. En este caso se defiende la idea que asegura que la participación implica profundos cambios y busca solucionar problemas estructurales e históricos para el bien común de la sociedad.

Desde el punto de vista psicológico la propuesta explota las posibilidades de aprender en grupo, potencia la socialización de experiencias como una posibilidad para acercarse al mejoramiento continuo del proceso, en la medida que se perfeccionen los procesos cognoscitivos y los valores, plasmados en los planes y programas, así como los demás recursos didácticos.

El marco legal de esta propuesta se expresa en el fortalecimiento curricular y en las decisiones que la escuela debe tener en cuenta para asegurar la calidad de la oferta educativa en el marco de la reforma.

Articulan con la capacitación, que posibiliten el aprendizaje, y utilización de conocimientos y funcionará de manera flexible y dinámica, incluyente, eficaz y eficiente que garantizará que el personal docente, en todos los niveles y modalidades, alcance estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo con la profesionalización, desempeño y méritos académicos.

Ofrece además las posibilidades de la evaluación del desempeño y puede ser condición para favorecer la implementación de las políticas de promoción, movilidad y alternancia docente.

Toma en cuenta además la Ley Orgánica de educación intercultural, en su capítulo primero al asegurar que la propuesta se base en los principios de la actividad educativa: al propiciar la participación ciudadana se concibe como protagonista de la comunidad educativa en la organización, gobierno, funcionamiento,

toma de decisiones, planificación, gestión y rendición de cuentas en los asuntos inherentes al ámbito educativo, así como sus instancias y establecimientos.

Por su orientación parte y finaliza con la evaluación del desempeño docente desde el cual se tiene en cuenta el análisis de las interacciones didácticas.

Están basadas en el control que se realiza tanto a nivel cualitativo y cuantitativo del comportamiento oral y expresivo del docente en el salón de clases y durante el proceso enseñanza-aprendizaje, la medición del rendimiento escolar.

Se considera como evidencia, en una relación causa-efecto, del desempeño docente; la opinión de los estudiantes, son estos la fuente autorizada para valorar el comportamiento de los docentes; la combinación de juicios.

Implica acudir a diversas fuentes para darle confiabilidad a los que se emitan: autoridades, docentes, estudiantes y especialistas.

Aporta a la clasificación de comportamientos y habilidades. Se clasifican los que se suponen necesarios para definir un perfil profesional para el desempeño docente y desarrollo la autoapreciación al proponer al propio docente como fuente primaria y única para valorar su desempeño, dado que es él quien mejor conoce su comportamiento y sus motivaciones.

3.5. Desarrollo de la propuesta

La propuesta se desarrolla en la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Mayo” del cantón Milagro.

Para el desarrollo del plan se tomarán en cuenta 5 pasos:

1. Evaluar el escenario actual

El plan mejoramiento profesional pedagógico para los docentes debe considerar, en primer lugar, las principales dimensiones de la institución, como la gestión democrática, el ambiente escolar, la formación de profesionales, la infraestructura, las prácticas pedagógicas y los modelos de evaluación.

A partir de estos puntos, identificar cuáles son las fuerzas de la institución educativa, además de los problemas, cuellos de botella y desafíos que deben superarse.

2. Establecer metas

Después de realizar un cuidadoso estudio de escenarios, establezca las metas para el año escolar. Deben ser alcanzables y medibles, y ofrecer algún nivel de desafío que permita a la institución crecer.

Establecer objetivos es relativamente sencillo y una habilidad que se puede aprender a través de la práctica. Pero para cerrar el círculo necesita de un plan para conseguirlos.

La disciplina de hacer algo todos los días que te encamine a tus metas te permite desarrollar y mantener el impulso. La acción diaria aumenta tu determinación y te da energía. Esta simple resolución, la acción diaria, puede cambiarte la vida.

3. Planificar acciones

El plan de mejoramiento debe basarse en un análisis financiero, para comprender el costo total de las estrategias. Con los montos en la mano, así como el presupuesto disponible, la administración puede definir qué acciones se realizarán.

Es un análisis de lo que es y lo que representa la capacitación y desarrollo en las organizaciones, cómo se clasifica, como debe administrarse e impartirse, esto es, señalando las etapas del proceso para llevarla a cabo y qué actividades se deben realizar en cada etapa del proceso.

Cada una de las acciones debe ser detallada, con definición de responsabilidades, calendario de entregas y objetivos específicos.

4. Comunicar acciones y ponerlas en práctica

El plan de acción es un trabajo colectivo, y por eso, a la hora de ponerlo en práctica, es necesario que todo este atasco sea consciente de sus definiciones. Los directivos deben involucrar a todos los docentes en el proceso y comunicar cuáles son las responsabilidades de cada uno.

A lo largo del período escolar, es esencial crear formas de comunicar el progreso, celebrar los logros y evaluar continuamente las entregas. La celebración de reuniones para presentar los datos a menudo genera ideas positivas.

5. Evaluar el rendimiento

Finalmente, mida regularmente los resultados de las entregas. Evaluar cuáles son los cuellos de botella y las posibilidades de perfeccionamiento. Por lo tanto, es posible hacer los ajustes necesarios en la planificación y garantizar un buen desempeño para el negocio

La secuencia las acciones a desarrollar por el director y el docente, funciona como una actividad de planificación, pero desglosa las decisiones en función de cada uno de los pasos para gestionar el desempeño del docente. Para lograr su coherencia interna se le atribuyen dos características esenciales: está estructurada en fases con los que el director es el principal gestor, pero incluye a los propios docentes.

Se direcciona cada fase por objetivos que explican la orientación de estas acciones las cuales se desglosan a partir de las actividades.

Fase I. Diagnóstico

Objetivo: Identificar los problemas de desempeño y las potencialidades de los docentes.

En esta fase los participantes son la autoridad educativa y el personal docente de la institución.

El director asume su responsabilidad como guía y reconstructor del saber pedagógico del docente y proporciona el proceso de la autodeterminación, potenciación de competencias, habilidades, destrezas, actitudes y valores de estos.

Se considera oportuno destacar que este plan de mejoramiento se aplica en la escuela aun cuando puede ser transferido a otros contextos solo esto es posible si se asume la secuencia, más las acciones y actividades pueden cambiar en función de la realidad de cada contexto.

Tabla. 23. Diagnóstico de desempeño docente

Acciones	Actividades	Responsable	Resultado Esperado
Estudio de documentos que norman el	Localización de la información. Socialización y presentación.	Director	Conformar una idea común del desempeño en directivos docentes y otros implicados.

desempeño de los docentes	Taller de ideas.		
Valoración del desempeño docente	Autoevaluación. Evaluación por pares y de estudiantes. Taller de socialización. Conformación de la evaluación final. Taller de definición.	Personal docente	Identificación de las necesidades y potencialidades del desempeño docente.
Determinación del plan de desarrollo de cada docente	Orientación individual. Socialización y completamiento del plan de desarrollo.	Docentes.	Hacer conocer que está legalizado el plan de desarrollo del docente según sus necesidades y propuestas

Luego del diagnóstico se procederá a la elaboración de los programas metodológicos de desarrollo profesional.

Así también se preparan a los coordinadores de la escuela, para apoyar la implementación de los programas metodológicos relacionados con el desarrollo profesional.

Fase II. Capacitación

Objetivo: Preparar a los docentes en sus necesidades y potencialidades.

Lo primero que debe hacerse es:

- Preparar a los participantes.
- Desarrollar los programas metodológicos de desarrollo profesional.
- Utilizar los recursos tecnológicos y didácticos disponibles de la escuela.

Se emprenderá un programa de capacitación, en el que participen el directivo y los docentes, se dará a conocer las funciones y roles de los involucrados.

Conforme se aplica el plan de capacitación se deben ir dando a conocer los resultados para motivar al personal sobre los avances y logros, así como para poder ir puliendo las deficiencias.

Tabla.24. Capacitación para desempeño docente

Acciones	Actividades	Responsable	Resultado esperado
Caracterización del desempeño según las áreas y funciones de la actividad docente	Conferencia Taller Grupo de discusión	Director	Legitimar las funciones del desempeño docente
Valoración del desempeño docente	Defensas de actividades planificadas Observaciones de los participantes Grupos de discusión Taller de propuestas definición	Director	Identificación de los avances y las experiencias de los docentes en su desempeño Estimular los mejores avances
Atención individualizada	Orientación individual Observaciones Lecturas guiadas de materiales teóricos y políticas de educación. Asesoría Grupos de discusión Socialización	Docentes	Seguimiento y potenciación individual de cada uno de los estudiantes

Evaluación del proceso	Análisis de los resultados a nivel de satisfacción Discusión de resultados, decretos y desafíos Compromiso con el desarrollo	Docentes	Motivar y estimular hacia el desarrollo continuo
------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------	--------------------------------------------------

Para dar cumplimiento a esta etapa, se deberán realizar diversas reuniones:

Reunión de docentes para acordar un cronograma anual de reuniones. El objetivo es consensuar entre directivos y docentes las fechas para las reuniones de trabajo colegiado durante todo el año. Esta actividad se realizará al inicio del año escolar con una duración de dos horas como mínimo.

Se aplicará la técnica del panel fórum, para debatir las propuestas y tomar acuerdos. Al final se deberá obtener un Cronograma Anual de reuniones de trabajo con el mismo que será incluido en el Reglamento Interno para su cumplimiento obligatorio.

Implementación de las reuniones de trabajo colegiado. El objetivo es que los docentes trabajen en forma conjunta la planificación curricular de mediano y corto plazo, así como el proceso de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes.

Esta actividad se realizará semanalmente con una duración de dos horas pedagógicas como mínimo. Se aplicará la planificación de las unidades y sesiones de aprendizaje, así como para el diseño de los instrumentos de evaluación. Al final se deberá obtener las planificaciones curriculares de cada docente.

Reunión de evaluación de las reuniones de trabajo colegiado. El objetivo es que los docentes y los directivos evalúen, mediante el enfoque crítico reflexivo, su participación en las reuniones de trabajo colegiado ejecutadas, a fin de tomar decisiones de mejora. Esta actividad se realizará semestralmente con una duración de dos horas pedagógicas como mínimo.

Se aplicará la técnica del panel fórum para discutir la participación de cada actor. Al final se deberá tomar medidas correctivas consensuadas. Objetivo específico: Proponer una adecuada distribución.

Fase III. Seguimiento al desempeño docente

Objetivos: Valoración sistemática del desempeño y los resultados según los ámbitos de actuación.

En esta etapa, el directivo promoverá el liderazgo de los docentes, se darán las pautas mediante talleres, este seguimiento debe ser sostenido. No debe ser solamente de iniciativa ante una necesidad, sino que se debe convertir en un proceso permanente en la escuela.”

Cuando se terminen las capacitaciones se deberán entregar reconocimientos y certificados a los docentes participantes. Si el director considera hacer un reconocimiento de otro tipo lo podrán hacer, ya sea económico o monetario.

Tabla. 25. Seguimiento del desempeño docente

Acciones	Actividades	Responsable	Resultado esperado
Socialización de experiencias	Concurso el liderazgo del docente Taller “Docentes en acción comunitaria” Taller “Gestión académica resultados y nuevos desafíos.	Director	Promover el liderazgo desde las potencialidades década docente
Estimulación de los docentes	Entrega de certificados de reconocimiento Avales de recomendación para promociones	Docentes	Reconocer y propiciar la aplicación de políticas de estimulación y promoción

Como requisitos para la implementación del plan se propone:

Curso de actualización sobre evaluación formativa. El objetivo es empoderar a los docentes de los aspectos teórico-conceptuales respecto a la evaluación formativa propuesta en el Currículo Nacional, ya que es uno de los temas que tiene que ver con su tarea cotidiana.

Esta actividad se realizará en el mes de mayo, con una duración de 20 horas pedagógicas, como mínimo. Se aplicará la técnica de la exposición y la lectura guiada, para tratar el tema. Al finalizar el curso se evaluará la participación de cada docente para entregar los certificados respectivos.

Taller de diseño y elaboración de instrumentos de evaluación formativa. El objetivo es que los docentes vayan poniendo en práctica la teoría aprendida en el curso sobre evaluación formativa y, en colaboración con sus pares, diseñen los instrumentos que aplicarán en sus aulas durante la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes.

Esta actividad se realizará en el mes de junio, con una duración de 20 horas pedagógicas, como mínimo.

- La preparación del director en los temas de liderazgo, trabajo comunitario y formación docente. Hoy en día, las organizaciones educativas, por la gran responsabilidad que tienen en la formación del ser humano, se enfrentan a grandes cambios y afrontan innumerables desafíos para brindar experiencias educativas de alto nivel y para asegurar una posición relevante en una sociedad desafiante.

Por lo tanto, la figura del director es clave, debido a que es el líder natural de las escuelas y a que es necesario que, como tal, conduzca en forma eficaz y eficiente la gestión escolar.

- Insertar como condición previa una campaña de promoción de estos temas. Para que una promoción de desempeño sea efectiva debe basarse en un análisis previo y una planificación. Una vez se ha investigado sobre el sector y las competencias se puede crear una hoja de ruta coherente que haga que las estrategias de promoción cumplan su función y generen incentivos.

- Entrenar a los docentes en la comunicación de resultados mediante guías o criterios de exposición.

Los resultados alcanzados exponen la necesidad de fortalecer la comunicación asertiva en las aulas de educación especializada. El contacto visual, los enunciados completos y expresados en forma clara se presentan como los de mayor uso entre los docentes.

Los resultados hacen necesaria la propuesta de actividades para la formación en habilidades de comunicación asertiva a fin de garantizar los climas de aula favorables y una disminución del estrés laboral.

- Desarrollar las actividades en los horarios propios del sistema pedagógico pues a los docentes se le hace más complejo el proceso fuera del horario laboral.

Las autoridades de la institución mencionan que esas tareas son necesarias para verificar el cumplimiento de las actividades de los docentes y en beneficio de los aprendizajes de los estudiantes.

- Se aplicará la técnica del taller para realizar trabajos entre todos. el taller seguirá siendo de algún modo un lugar en el que se trabaja, se crean obras, se comparten conocimientos, se esculpen nuevas formas, y se reparan barcos para emprender nuevos caminos.

Al finalizar el taller se evaluarán los productos obtenidos para entregar los certificados respectivos.

Fase IV. Evaluación del desempeño docente

La evaluación del plan de mejoramiento profesional pedagógico para los docentes es uno de los componentes más importantes del Sistema Nacional de Evaluación, sus resultados permitirán establecer una línea base respecto a la situación de la formación de los docentes en servicio, y conocer cuáles son las falencias que éstos demuestran respecto a las habilidades propias de las asignaturas que enseñan, así como en relación con sus destrezas pedagógicas y didácticas.

Objetivos: Establecer la calidad del desempeño de los docentes, para determinar las estrategias necesarias que permitan mejorar la formación inicial docente, los procesos de desarrollo profesional, y en consecuencia el desarrollo de

habilidades pedagógicas, didácticas y el dominio de los conceptos científicos de las áreas de especialización de los docentes en servicio, para lo cual se debe realizar:

- Observación del desempeño, con el fin, de comparar los resultados iniciales y finales, y revelar si hubo o no mejoramiento del desempeño profesional pedagógico de docentes de la escuela.
- Aplicación de rúbricas de evaluación en los programas metodológicos de desarrollo profesional.
- Aplicación de la encuesta de satisfacción, esto se realiza con el objeto de valorar la satisfacción de docentes de la escuela con la estrategia implementada.

Tabla. 26. Evaluación del desempeño docente

Acciones	Actividades	Responsable	Resultado esperado
Evaluación diagnóstica	Evaluar las competencias que el profesional de la educación pone en práctica en la institución educativa y en los procesos de formación y aprendizajes de los estudiantes, para lo cual se aplicarán instrumentos.	Director Coordinador pedagógico	Los resultados de la evaluación se ubicarán en cuatro niveles de desempeño: Excelente, Muy Bueno, Bueno y Malo.
Auto evaluación	Realizar el auto análisis, autocrítica	Docentes	Potenciar su auto-regulación y desarrollo
Coevaluación	Realizar una evaluación al	Docente	Valorar su trabajo desde la perspectiva de los demás compañeros

	docente a través del docente par.		un compañero que comparten el trabajo en el mismo ciclo nivel o área
Evaluación por parte del director.	Conocimiento del desempeño docente a través de la observación del trabajo de aula y la aplicación de un cuestionario	Director Docente	Conocer la observación está bajo la responsabilidad de la máxima autoridad educativa o su delegado.
Evaluación por parte de los estudiantes	Conocimiento del desempeño docente a través de la opinión del estudiante respecto a la metodología de enseñanza y a las relaciones docente-estudiante.	Estudiantes	Conocer resultados de la aplicación de un cuestionario al estudiante con respecto al desempeño del docente que le dicta clases.
Evaluación por parte de los padres de familia.	Conocimiento del desempeño docente a través de la opinión del padre de familia respecto a las relaciones del docente con los estudiantes.	Padres de familia	Conocer resultados de la aplicación de un cuestionario que el padre/madre o representante debe llenar para evaluar el desempeño del docente que le dicta clases a su hijo.

La evaluación del desempeño docente, como tal, se considera como elemento clave del proceso de gestión del desempeño docente en la escuela.

En la medida de que el Plan de mejoramiento profesional pedagógico para los docentes vaya madurando y que se acumulen experiencias, aparecerá la oportunidad de examinar los hallazgos para formular generalizaciones acerca de su efectividad.

CONCLUSIONES

- Al identificar los fundamentos teóricos, metodológicos del desempeño docente de la Educación General Básica, confirmaron que este se basa en las funciones y tareas asignadas por el Ministerio de Educación, lo cual reconoce la complejidad de estas para lograr la excelencia lo cual exige propiciar su gestión desde la intervención de los gestores educativos mediante actividades como la socialización de experiencias, la evaluación y la capacitación docente.
- Al caracterizar la situación actual del desempeño docente en la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Mayo” del cantón Milagro, se pudo comprobar que si bien se cumplen las exigencias previstas en forma general no se reconoce la intención de un proceso de gestión de desempeño docente, organizado de manera estratégica para lograr los objetivos planteados.
- Los componentes del Plan de gestión de desempeño docente para mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje de la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Mayo” del cantón Milagro, se ha presentado a partir de fundamentos pedagógicos generales que sustentan las acciones y actividades de cada fase. Se parte del diagnóstico, la capacitación y la evaluación en el cual se promueve el autoconocimiento, la socialización de resultados y experiencias que legitiman el desempeño docente en el plantel.

RECOMENDACIONES

- Fomentar la preparación del directivo para la aplicación del plan de gestión de desempeño docente para mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje en la Escuela de Educación Básica “Veinticuatro de Mayo” del cantón Milagro.
- Incluir la conformación de una biblioteca digital o de materiales que sirvan para la formación y utilización de los docentes.
- Aplicar la propuesta y valorar los resultados en la práctica.

BIBLIOGRAFÍA

- Anchundia, I. (10 de 12 de 2019). Desempeño docente y su influencia en el aprendizaje del estudiante del bachillerato en Manta. *Revista científica Dominio de las Ciencias*, 5(2), 819-835. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v5i2.1128>
- Aquino, S., Izquierdo, J., & Echaz, B. (2013). Evaluación de la práctica educativa: una revisión de sus bases conceptuales. *Revista Actualidades investigativas en educación*, 13(1). Recuperado el 15 de 12 de 2023, de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-47032013000100002
- Arzube, E., & Bustos, Z. (07 de 2017). *La administración y su relación con el desarrollo organizacional*. Recuperado el 29 de 11 de 2023, de <https://www.eumed.net/ce/2017/3/administracion-desarrollo.html>
- Bermejo-Salmon, M., Suárez- Calmary, I., & Salazar-Danger, M. (30 de 07 de 2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Revista Ciencias Holguín*, 28(3), 11. Recuperado el 13 de 12 de 2023, de <https://www.redalyc.org/journal/1815/181572159004/181572159004.pdf>
- Camacho Millán, I. (08 de 11 de 2022). El desempeño docente y su implicación en la enseñanza. *Revista Formación estratégica*, 6(2). Recuperado el 15 de 11 de 2023, de <https://www.formacionestrategica.com/index.php/foes/article/view/91>
- Casas, J., Repullo, J., & Donato, J. (2015). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Revista Atención primaria*, 31(8), 527-538. doi:[https://doi.org/10.1016/S0212-6567\(03\)70728-8](https://doi.org/10.1016/S0212-6567(03)70728-8)
- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162 - 167. Recuperado el 10 de 12 de 2023, de <https://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v2n7/v2n7a9.pdf>
- Ecuador, Asamblea Constituyente. (20 de 10 de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado el 02 de 12 de 2023, de Registro Oficial 449: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Ecuador, Asamblea Nacional. (31 de 03 de 2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Recuperado el 02 de 12 de 2023, de Registro Oficial Suplemento 417: https://sga.unemi.edu.ec/media/archivomateria/2022/06/21/archivomaterial_2_022621211038.pdf
- Ecuador, Ministerio de Educación. (02 de 2011). *Estándares de desempeño profesional docente propuesta para la discusión ciudadana*. Recuperado el 26 de 12 de 2023, de https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/Estandares_Desempeno_Docente_Prop_edeutico.pdf
- Escribano, E. (30 de 05 de 2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 1-25. Recuperado el 25 de 12 de 2023, de [Revista Educación: https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/](https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/)
- Espinoza, G. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza - aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior del Centro Educativo Colegio de Bachillerato Ciudad de Portovelo, del cantón Portovelo, Provincia de El Oro*. Recuperado el 25 de 12 de 2023, de Universidad Técnica Particular de Loja:

- https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11373/1/Espinosa_Galarza_Gina_Fabiola.pdf
- Favier, N. (2014). El proceso de enseñanza-aprendizaje en la formación de profesores de nivel medio en la. *Revista Electrónica EduSol.*, 14(48), 1-11. Recuperado el 19 de 12 de 2023, de <https://www.redalyc.org/pdf/4757/475747189005.pdf>
- Gimeno Sacristán, J., & Perez Gómez, Á. I. (2008). *Comprender y transformar la enseñanza*. Madrid: Morata S.L. Recuperado el 10 de enero de 2024, de <https://ariselortega.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/11/2-comprender-y-transformar-la-enseñanza-sacristan.pdf>
- Gómez Vahos, L. E., Muriel Muñoz, L. E., & Londoño Vasquez, D. A. (15 de 05 de 2019). El papel del docente para el logro de un aprendizaje significativo apoyado en las TIC. *Encuentros*, 17(02), 118-131. Recuperado el 15 de 12 de 2023, de <https://www.redalyc.org/journal/4766/476661510011/html/>
- González, J., Salazar, F., Ortiz, R., & Verdugo, D. (2018). Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. *Revista Telos*, 21(1), 242-267. Recuperado el 25 de 12 de 2023, de <https://www.redalyc.org/journal/993/99357718032/html/>
- León Blas, A. N. (2012). *Relación entre la cultura organizacional y la gestión pedagógica de la institución educativa No. 5170 Perú - Italia- Distrito Puente Piedra-2012*. Recuperado el 02 de 12 de 2023, de Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle: <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/1048/TM%20CE-Ge%20L46%202015.pdf?sequence=1>
- Mejías, Y., & Borges, L. d. (2021). Consideraciones para la definición de desempeño profesional en el proceso de calidad en salud. *Revista Humanidades Médicas*, 21(1). Recuperado el 02 de 12 de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202021000100224
- Meneses, G. (2007). *El proceso de enseñanza – aprendizaje: el acto didáctico*. Recuperado el 25 de 12 de 2023, de <https://studylib.es/doc/4817607/1.el-proceso-de-enseñanza--aprendizaje--el-acto-didáctico>
- Navarro, D. (2013). El proceso de observación. El caso de la práctica supervisada en inglés en la Sede de Occidente. *InterSedes. Revista de las sedes regionales*, XIV(28), 54-69. Recuperado el 25 de 12 de 2023, de <https://www.redalyc.org/pdf/666/66629446004.pdf>
- Otero, M. (15 de 07 de 2018). *La escuela que le puso un freno al fracaso escolar*. Recuperado el 07 de 12 de 2023, de La Voz: <https://www.lavoz.com.ar/ciudadanos/la-escuela-que-le-puso-un-freno-al-fracaso-escolar/>
- Real Academia Española. (2014). *Concepto de Aprendizaje*. Recuperado el 17 de 12 de 2023, de Diccionario de la lengua española: <https://dle.rae.es/aprendizaje?m=form>
- Rico Molano, A. D. (14 de 01 de 2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Revista Sofía*. Recuperado el 17 de 12 de 2023, de <http://www.scielo.org.co/pdf/sph/v12n1/v12n1a04.pdf>
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Escuela de administración de negocios*(82), 1-27. Recuperado el 22 de 12 de 2023, de <https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>

- Romero, J., & Lavigne, R. (2004). *Dificultades de aprendizaje. Unificación de criterios diagnósticos*. Junta de Andalucía. Recuperado el 28 de 12 de 2023, de https://www.uma.es/media/files/LIBRO_1.pdf
- Sarmiento, M. (2004). *La enseñanza de las matemáticas y las NTIC. Una estrategia de formación permanente*. Recuperado el 18 de 12 de 2023, de Universitat Rovira I Virgili: https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8927/D-TESES_CAPITULO_2.pdf;sequence=4
- Seva, C., & Robledo, P. (2016). *Psicología y Educación. Presente y futuro*. Madrid: Acipe. Asociación científica de Psicología y Educación. Recuperado el 25 de 12 de 2023, de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/64441/1/Psicologia-y-educacion_320.pdf
- Tunjar del Águila, R., & Inga, P. (22 de 12 de 2016). *Desempeño docente y rendimiento académico asignatura de Cirugía I - en estudiantes del X ciclo - Facultad de Medicina Humana, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, 2015*. Recuperado el 26 de 12 de 2023, de Universidad Científica del Perú: <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/355/TUNJAR-INGA-1-Trabajo-Desempe%c3%b1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vásquez, F. (2010). La didáctica: una disciplina para aquilatar el quehacer docente. En F. Vásquez, *Estrategias de enseñanza: investigaciones sobre didáctica en instituciones educativas de la ciudad de Pasto* (págs. 7-10). Bogotá: Universidad de La Salle. Recuperado el 20 de 12 de 2023, de <https://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/fce-unisalle/20170117011106/Estrategias.pdf>
- Verona, M. C. (01 -03 de 2004). La Universidad y el profesor universitario. Reflexiones y comentarios. *Revista de Educación Superior, XXXIII (1)(129)*. Recuperado el 13 de 12 de 2023, de <https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/127859/1/UNIVERSIDAD%202004.pdf>
- Vidal-Abarca, E., Garcçia, R., & Pérez, F. (2020). *Aprendizaje y desarrollo de la personalidad*. Madrid: Alianza- Editorial. Recuperado el 22 de 12 de 2023, de https://www.alianzaeditorial.es/primer_capitulo/aprendizaje-y-desarrollo-de-la-personalidad.pdf

ANEXO 1

ENCUESTA A DOCENTES

Estimado docente: la presente encuesta tiene por objetivo: Recopilar información que aporte al mejoramiento de la calidad del docente en su desempeño y lograr la eficiencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Indicaciones: Marque con una X la alternativa seleccionada según su criterio.

1. ¿Cómo percibe el desempeño y gestión de las autoridades en la institución?

- a) Muy bueno b) Bueno c) Regular

2. ¿La gestión administrativa actual favorece al buen desarrollo organizacional de la institución?

- a) Mucho. b) Poco. c) Nada.

3. ¿Para lograr el desarrollo organizacional de la institución, el docente aporta en mayor medida con trabajos?

- a) En equipo. b) Comisiones. c) Individual.

4. ¿De las siguientes alternativas seleccione la que más contribuya a obtener una calidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje?

- a) Planificación diaria. b) Enseñanza valores.
c) Actualización de técnicas de enseñanza.

5. ¿La hora pedagógica se emplea?

- a) Sólo para el tema. b) Para el tema planificado más valores.
c) Atención a problemas person

6. ¿De acuerdo a su experiencia en clases, los resultados de las evaluaciones en el proceso de enseñanza-aprendizaje que usted realiza, evidencian en los estudiantes?

a) Comprensión del tema. b) Manejo de destreza c) Poco interés en el tema.

7. ¿El docente debe inculcar el orden, aseo y disciplina de los estudiantes?

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

8. ¿Cuando se encuentra con estudiantes que demuestran conducta, comportamientos y actitudes inapropiadas, investiga las causas?

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

9. ¿Dentro del desarrollo organizacional es necesario que el docente reciba talleres de?

a) Actualización curricular b) Desempeños auténticos.
c) Técnicas y estrategias. d) Manejo de conflictos.

10. ¿Informa a sus estudiantes la calificación o nota que ha acreditado después de cada trabajo o actividad?

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

Muchas gracias

ANEXO 2
ENCUESTA A ESTUDIANTES

Estimado estudiante: La presente encuesta tiene por objetivo: recopilar información que aporte al mejoramiento de la calidad del docente en su desempeño y lograr la eficiencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Indicaciones: marque con una x la alternativa seleccionada según su criterio.

1.- ¿Los docentes en su mayoría planifican y organizan diferentes actividades relacionadas al tema tratado, durante la hora pedagógica?

Siempre. b) a veces. c) nunca.

2.- ¿Los docentes dan explicaciones sencillas para entender el tema tratado?

Siempre. b) a veces. c) nunca.

3.- ¿Los docentes en su mayoría llegan a tiempo al cambio de hora clase?

Siempre. b) a veces. c) nunca.

4.- ¿La mayoría de los docentes controlan el orden, aseo y disciplina en el salón de clase?

Siempre. b) a veces. c) nunca.

5.- ¿Si tienes un problema de índole personal, familiar o educativo, los docentes se interesan por conocer, investigar y ayudarte?

Siempre. b) a veces. c) nunca.

6.- ¿Generalmente los docentes relacionan el tema con el medio en que se desenvuelve el estudiante?

Siempre. b) a veces. c) nunca.

7.- ¿la mayoría de docentes revisan y corrigen los trabajos que envían como tareas, continuamente?

Siempre. b) a veces. c) nunca.

8.- ¿las relaciones interpersonales que mantienen los docentes entre compañeros es?

a) Muy buena b) buena c) regular

9.- ¿los docentes generalmente son afectuosos y cálidos con los estudiantes?

a) Mucho b) poco c) nada

10. ¿consideras que los docentes deben mejorar y capacitarse para dar mejor sus clases?

a) Siempre b) a veces c) nunca

Muchas gracias.

ANEXO 3

ENTREVISTA A LA DIRECTORA DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “VEINTICUATRO DE MAYO”

ENTREVISTA DIRECTORA DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “VEINTICUATRO DE MAYO”

1. ¿Qué criterio tiene usted de la evaluación de desempeño docente?

2. A su criterio, ¿cuál de los procesos de desempeño docente es el más importante?

3. ¿Qué criterio le merece la opinión de los estudiantes en la evaluación del desempeño docente?

4. ¿Cómo se mide el desempeño docente en su institución educativa?

5. ¿Cómo se realiza la evaluación del desempeño docente en su escuela?

6. ¿Cuáles son los principales problemas que se presentan en el proceso de desempeño docente?