



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Programa de formación pedagógica para mejorar el desempeño docente de la Unidad Educativa República del Ecuador – Cantón Quevedo, 2021.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

De Janón De Santis, Mirna Victoria (ORCID: 0000-0001-8605-8366)

ASESORA:

Dra. Geovana Elizabeth Linares Purisaca (ORCID: 0000-0002-0950-7954)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa.

PIURA — PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a Dios y a la Santísima Virgen María, pilar y guía fundamental en mi vida, quien me ha dado la fuerza para superar todas las dificultades. A mi familia, quienes amorosamente me apoyaron en cada paso que daba. Principalmente dedico esta Tesis a mi hija, la Doctora Mary Maldonado, quien ha sido ejemplo de superación, constancia, dedicación, ya que su ayuda fue la motivación principal con la que conté día a día para llegar a culminar con éxito todo este maravilloso proceso.

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a Dios y a la Santísima Virgen María, por darme sabiduría y poder realizar este proyecto por el bien de la comunidad educativa. Gracias a mi familia por su cariño y comprensión en cada paso que daba. A mi esposo, el Ing. Guillermo Maldonado, ya que siempre apoyó mi superación y crecimiento intelectual y personal. Principalmente agradezco a la Dra. Mary Maldonado, ya que ella es una de las principales motivadoras para la culminación exitosa de este proceso. A mi hijo Daniel Maldonado y esposa, a mi hija Susana Maldonado y esposo, mis nietos Melany, Justin, Chelsey y Dominic, a mi mamá Victoria De Santis.

Agradezco de forma especial a mi tutora, la Dra. Geovana Elizabeth Linares Purisaca, por el compromiso y apoyo con este proyecto, por estar siempre dispuesta a aclarar dudas y apoyarme.

Mis más sinceros agradecimientos a la Universidad César Vallejo por permitirme alcanzar este nuevo logro académico, a mis docentes gracias por las experiencias vividas, a mis compañeros de estudio, en especial a mis compañeras con quienes compartimos experiencias, conocimientos y días de trabajo.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
RESUMEN.....	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	41
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS.....	51

Índice de tablas

Tabla 1: Resultados sobre el nivel de desempeño docente.....	19
Tabla 2: Primera dimensión de la variable dependiente: Planificación curricular....	20
Tabla 3: Segunda dimensión de la variable dependiente: Valoración áulica.....	21
Tabla 4: Tercera dimensión de la variable dependiente: Evaluación de las planificaciones.....	22
Tabla 5: Variable dependiente: Desempeño docente y sus dimensiones.....	23
Tabla 6: Resultados del nivel de formación pedagógica.....	24
Tabla 7: Primera dimensión de la variable independiente: Desarrollo profesional..	25
Tabla 8: Segunda dimensión de la variable independiente: Intrapersonal.....	26
Tabla 9: Tercera dimensión de la variable independiente: Interpersonal.....	27
Tabla 10: Variable independiente: Formación pedagógica y sus dimensiones.....	28
Tabla 11: Prueba de normalidad Shapiro-Wilk entre las variables de estudio.....	29
Tabla 12: Estadísticas de muestras emparejadas de Formación pedagógica.....	30
Tabla 13: Prueba de hipótesis general de Formación pedagógica.....	30
Tabla 14: Estadísticas de muestras emparejadas de Desempeño docente.....	31
Tabla 15: Prueba de hipótesis general de Desempeño docente.....	31
Tabla 16: Pos-test: Formación pedagógica y sus dimensiones.....	32
Tabla 17: Pos-test: Desempeño docente y sus dimensiones.....	33

Índice de figuras

Figura 1: Resultados del nivel de desempeño docente.....	19
Figura 2: Primera dimensión de la variable dependiente: Planificación curricular...	20
Figura 3: Segunda dimensión de la variable dependiente: Valoración áulica.....	21
Figura 4: Tercera dimensión de la variable dependiente: Evaluación de las planificaciones.....	22
Figura 5: Variable dependiente: Desempeño docente y sus dimensiones.....	23
Figura 6: Resultados del nivel de formación pedagógica.....	24
Figura 7: Primera dimensión de la variable independiente: Desarrollo profesional.	25
Figura 8: Segunda dimensión de la variable independiente: Intrapersonal.....	26
Figura 9: Tercera dimensión de la variable independiente: Interpersonal.....	27
Figura 10: Variable independiente: Formación pedagógica y sus dimensiones.....	28
Figura 11: Pos-test: Formación pedagógica y sus dimensiones.....	32
Figura 12: Pos-test: Desempeño docente y sus dimensiones.....	33

RESUMEN

La formación pedagógica es una de las bases fundamentales para un buen desempeño docente, la presente investigación tuvo como objetivo aplicar un programa de formación pedagógica a los docentes de la Unidad Educativa República del Ecuador. El enfoque de investigación ha sido cuantitativa, tipo de investigación aplicada, con un diseño pre experimental a una población y muestra de 15 docentes. Considerando uno de los organismos institucionales, la comisión Técnico pedagógica para evaluar el desempeño docente de cada uno de los maestros. Se aplicó la encuesta como instrumento de recolección de información a las siguientes variables: formación pedagógica y desempeño docente. Validado por expertos, la confiabilidad fue determinada por Alfa de Cronbach, mostrando un índice de fiabilidad de 0,826 para la variable independiente y para la variable dependiente 0,704. Los resultados obtenidos han demostrado un nivel alto en el pretest para las dos variables, mientras que en el posttest se ha supero este nivel. De igual manera, los resultados inferenciales han demostrado una diferencia significativa de 0,8333 entre las medias del pretest y posttest del grupo de estudio, permitiendo así aceptar la hipótesis de investigación H_i y rechazando la hipótesis H_o .

Palabras clave: formación pedagógica, desempeño docente, mejora, planificación.

ABSTRACT

The pedagogical training is one of the fundamental bases for good teaching performance, the objective of this research was to apply a pedagogical training program to teachers of the Republic of Ecuador Educational Unit. The research approach has been quantitative, type of applied research, with a pre-experimental design to a population and sample of 15 teachers. Considering one of the institutional organisms, the Technical-pedagogical commission to evaluate the teaching performance of each one of the teachers. The survey was applied as an information collection instrument to the following variables: pedagogical training and teaching performance. Validated by experts, reliability was determined by Cronbach's Alpha, showing a reliability index of 0.826 for the independent variable and 0.704 for the dependent variable. The results obtained have shown a high level in the pretest for the two variables, while this level was exceeded in the posttest. Similarly, the inferential results have shown a significant difference of 0.8333 between the means of the pretest and posttest of the study group, thus allowing the research hypothesis H_i to be accepted and the hypothesis H_o to be rejected.

Keywords: pedagogical training, teaching performance, improvement, planing.

I. INTRODUCCIÓN

A lo largo de los años, la exigencia profesional docente se ha incrementado para brindar un mejor servicio educativo. Esto conlleva a que la formación, desarrollo y desempeño docente sea eficiente en todos los aspectos: humano, pedagógico, personal y social. De igual manera, que el docente no descuide su formación, que esté dispuesto a aprender, saber expresarse (poseer el don de la palabra) para que pueda transmitir de forma inspiradora el conocimiento, ser atento, servicial, contar con reservas de paciencia, ser humilde, ser entusiasta, valorar y estimular la creatividad, ser intuitivo, ser un buen observador, un excelente solucionador de conflictos. Son muchas las cualidades que un buen docente debe poseer, además de su formación profesional y pedagógica.

En el reporte de la Unesco (2017) en cuanto a la formación inicial docente en educación para la ciudadanía en Latinoamérica, nos indica que países como Argentina, Colombia y Chile han establecido estrategias para fortalecer la formación docente, han implementado programas de estudio, capacitaciones y procesos para mejorar el desempeño específicamente pedagógico de los docentes.

Ciertamente, la situación mundial actual ha sido crítica en muchos aspectos, como por ejemplo: en la salud, economía, educación, relaciones humanas. Profundizando en el ámbito educativo, el país no estaba preparado para establecer una educación virtual. Por lo tanto, la inexistencia de protocolos de contingencia, directrices, planificaciones, hicieron que el proceso de transición sea difícil. No obstante, ante esta adversidad el sector educativo privado supo afrontar con manera profesional y pudo adecuarse exitosamente ante la nueva modalidad de estudio, realidad muy diferente del sector educativo privado.

Lamentablemente dentro de la realidad actual del Ecuador, la oferta para la formación docente ha disminuido considerablemente en el transcurso de los años, por lo que la mayoría de docentes en la actualidad no tienen un título enmarcado en una carrera pedagógica de enseñanza. Por tanto, Ortiz et ál. (2017) nos manifiesta que su desempeño profesional en el área de la docencia puede ser limitado debido a la falta de formación pedagógica.

En efecto, Camargo et ál. (2004) recalca que la excelencia del desempeño docente está estrechamente relacionada con su formación inicial como en servicio. Schmelkes (1995), considera que si no existe un cumplimiento de los procesos de formación y actualización del docente, es muy difícil alcanzar los objetivos en cuanto al progreso de la enseñanza.

En efecto, el MINEDUC (2020) aperturó capacitaciones/cursos de sensibilización en discapacidades, interculturalidad, educación ambiental, prevención de la violencia. Como también, MINEDUC (2021) invitó a su comunidad docente a ser parte en las preinscripciones para los cursos de Formación continua. El Ministerio de Educación, a través del Ministerio de Trabajo (2021) brindó plataformas online de capacitaciones para el sector público año 2021, incluyendo al sector educativo. No obstante, estos cursos están diseñados bajo un sistema de meritocracia, los cuales se adjuntarán a su perfil a nivel nacional con el debido registro. En la actualidad, mantienen cursos gratuitos en línea los cuales emiten certificados gratuitos, como también cursos gratuitos pero para obtener la certificación se deberá pagar un costo promedio.

Bajo la amenaza de salud circundante en el último año y medio, se pudo evidenciar que el país no estuvo preparado para afrontar los cambios realizados en el sistema educativo. Los cursos o capacitaciones brindadas al sector público educativo se enfocaron en la utilización de las nuevas herramientas digitales, en la metodología a seguir, más no en el impacto que esto acarreó en cada docente, en sus temores, de cómo deben proceder ante este nuevo reto académico, de su formación pedagógica y estabilidad emocional.

Ante esta nueva realidad, muchos se preocuparon por los niños, niñas y adolescentes, de cómo se realizarán las clases virtuales, de qué manera serán impartidas. Para lo cual, muy pocos se preocuparon por los docentes, cómo se van a preparar para impartir sus clases, si están o no preparados. Por lo cual, la Unidad Educativa “República del Ecuador”, ubicada en el cantón Quevedo, requiere aplicar un programa de formación pedagógica para mejorar el desempeño de los docentes. Contemplando la situación problemática, se evidencia la preocupación de los docentes ante este nuevo sistema, surgen dudas de cómo debe ser esta nueva

modalidad, bajo qué directrices deberán guiarse. Consecuentemente, el programa de formación pedagógica ante esta nueva realidad es indispensable para que sea parte de una evaluación y formación continua, como un eje principal de los estándares de calidad educativa enmarcados en el buen desempeño docente.

Esta necesidad nace de la preocupación que surge no solo entre los estudiantes, padres de familia, sino también en los docentes, de su temor a enfrentar esta nueva etapa. Por lo tanto, la institución antes mencionada decide brindarles el apoyo, directrices y contención necesaria para adaptarse ante este cambio, ante esta nueva aventura.

¿Cómo contribuirá un programa de formación pedagógica para mejorar el desempeño docente en la Unidad Educativa República del Ecuador – Cantón Quevedo, 2021?.

La presente investigación tiene la finalidad de contribuir positivamente en el ámbito educativo, esencialmente con el establecimiento de un programa de formación pedagógica para mejorar el desempeño docente en una Unidad Educativa. Dicha estrategia permitirá guiar a los docentes a un correcto desempeño pedagógico, para lo cual previamente se realizará un test para identificar el estado actual del desempeño a cada uno de los docentes que conforman la institución. Así también, el programa de formación pedagógica pretende identificar la realidad de la institución y posteriormente aplicarlo, establecer la comparativa de los resultados obtenidos entre el antes y después del instrumento de medición utilizado.

La formación pedagógica en los docentes es esencial para que puedan desempeñarse de manera óptima en el campo educativo, recordando que no solo se comparte el conocimiento en las áreas de aprendizaje, sino también, la calidad humana se evidencia en cada momento dentro y fuera del aula. Para esto se debe tener en cuenta que cada docente es un ser maravilloso dispuesto a compartir su conocimiento bajo las metodologías adecuadas. Gaitán (2018) nos proporciona una clara visión sobre las cualidades que el docente debe poseer, entre estas recalca que debe ser investigador, asesor, guía, facilitador de conocimiento; contribuyendo de manera positiva en el contexto social, escolar de sus alumnos.

De esta manera, va a contribuir en las instituciones educativas, como noción pertinente a la formación pedagógica para mejorar el desempeño docente como herramienta en el perfeccionamiento académico. En la práctica, los resultados servirán para informar a los administrativos de la Unidad Educativa República del Ecuador, para tomar decisiones oportunas. De igual manera, permitirá generar nuevos instrumentos de estudio de datos, definiendo la correlación entre las variables con la finalidad de verificar, comparar y evidenciar los resultados para fomentar propuestas eficaces. Finalmente, ayudará a fortalecer la formación pedagógica contribuyendo al desarrollo profesional e identificando el estado actual del desempeño de cada docente.

La presente investigación tiene como objetivo general, aplicar un programa de formación pedagógica a los docentes de la Unidad Educativa República del Ecuador, para mejorar su desempeño docente. Como objetivos específicos, es evaluar el desempeño docente de la Unidad Educativa República del Ecuador, identificar el estado actual de formación pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa República del Ecuador y comparar los resultados del test al inicio y fin del programa de formación pedagógica a los docentes de la Unidad Educativa República del Ecuador. Las hipótesis planteadas han sido:

Hi: El diseño de un programa de formación pedagógica contribuirá a la mejora del desempeño docente en la unidad educativa República del Ecuador 2021.

Ho: El diseño de un programa de formación pedagógica no contribuirá a la mejora del desempeño docente en la unidad educativa República del Ecuador 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Acosta, Martínez y Ruiz (2017) en su tesis de maestría Formación docente y práctica pedagógica: tensiones y apuestas desde una perspectiva reflexiva; de la Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá D.C. Tuvo lugar en una institución educativa distrital en Usme-Bogotá, donde buscó establecer una estrategia que le permita sortear las relaciones y tensiones que suelen generarse entre la práctica pedagógica y la formación docente. Mantuvo una metodología cuantitativa, de enfoque etnográfico, apoyándose en entrevistas semiestructuradas y la observación como instrumento para la recolección de datos, bajo un diseño flexible (susceptible a cambios) descriptivo. La población constituyó en cinco docentes con experiencia laboral menor a diez años. Los resultados obtenidos concuerdan con los objetivos planteados, donde los docentes han obtenido títulos universitarios enmarcados en la línea educativa y valoran significativamente su formación inicial e indican un nivel alto de satisfacción. Aunque, se detectaron ciertas debilidades de su formación inicial, especialmente a los elementos requeridos para su práctica pedagógica. Reconocen que la práctica docente puede ser abrumador debido a las diversas situaciones a las que deben enfrentarse. De igual manera, salió a relucir que durante su proceso de formación de pregrado y la práctica real han existido muchas diferencias y limitaciones una vez que se han graduado.

Carrasco (2018), en su tesis de maestría Acompañamiento pedagógico para mejorar el desempeño docente dirigido a profesores del área de comunicación, educación regular secundaria, Chiclayo y Lambayeque, 2015; realizado en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Mantuvo una investigación-acción con un enfoque crítico reflexivo, intercultural crítico, comunicativo, sociocultural y cognitivo, bajo un diseño crítico-propositivo. Los instrumentos empleados fueron las fichas de observación, diario, cuaderno de campo, cuestionario, aplicados a una muestra de ocho docentes del área de comunicación. Su objetivo fundamental ha sido diseñar una estrategia pedagógica para lograrla transformación y mejoramiento del desempeño docente. Dentro de los resultados obtenidos, se denota la necesidad de incorporar un sistema de acompañamiento pedagógico para incrementar su idóneo desempeño docente.

Guevara (2020) en su estudio de doctorado denominado Programa de capacitación pedagógica para fortalecer el desempeño de la competencia planifica la enseñanza aprendizaje, cursado en la Universidad César Vallejo, sede Chiclayo; establece que el proceso de enseñanza-aprendizaje está asociado al buen desempeño docente. Su objetivo primordial ha sido aplicar un programa de capacitación pedagógica para fortalecer esta competencia en docentes de educación inicial. Su estudio es de tipo explicativo-aplicado dirigido a buscar la razón de los hechos y el contexto en el que se presenta, con un diseño cuasi-experimental teniendo en cuenta un grupo de control y otro experimental. Ha sido aplicado a una población de 100 docentes, 50 para cada uno de los grupos. Para la recolección de datos, se ha empleado técnicas de fichaje como fichas bibliográficas, fichas textuales, la observación y el cuestionario. Dentro del resultado obtenido, el grupo de control y experimental muestran un nivel muy bajo en el desempeño de planificación, donde el 58% si elabora la planificación curricular, el 56% si selecciona el contenido a impartir, el 54% si crea diseños creativos, entre otros. Referente al postest, el grupo experimental fortaleció significativamente su desempeño, el 70% elabora la planificación curricular, 78% selecciona los contenidos a impartir, el 72% establece diseños creativos dentro de los procesos pedagógicos.

Narváez (2020) en su investigación realizada sobre las Percepciones docentes sobre la política formación profesional continua implementada en el antiguo gobierno del Ecuador, nos presenta un estudio de caso en su tesis de maestría por la Universidad Andina Simón Bolívar sede Ecuador. En este estudio se profundizó en la política educativa incorporada entre el 2007 y 2017, referente a las estrategias que se emplearon para definir las necesidades de la formación docente. Se trabajó con una muestra intencional de 24 docentes de 3 instituciones públicas de Quito. Se ha desarrollado bajo un enfoque cualitativo. En cuanto a la conclusión más relevante, los docentes creen que estos procesos realizados en el llamado periodo de la Revolución ciudadana, fueron netamente en contenidos teóricos, desvinculando las necesidades particulares (la diversidad en el aula y la presencia de innumerables conflictos sociales y culturales) y poco significativos en cuanto a los temas transversales del currículum. Es muy evidente, la lucha realizada por parte del docente en acerca la teoría a la práctica, por lo que demandan ser

formados para la práctica en específico, ya que es el campo en el que se desarrollan para poner en práctica la teoría de forma autónoma.

Montalvo (2018) para obtener su título de magíster por la Universidad Metropolitana de educación, ciencia y tecnología, Panamá; presentó su tesis Incidencia de la evaluación de desempeño docente para fortalecer la formación pedagógica desde la práctica en la institución educativa. Su objetivo general fue analizar la incidencia de la evaluación de desempeño para el mejoramiento de la formación pedagógica en una institución educativa en el departamento de Bolívar. Mantuvo un enfoque cualitativo de tipo descriptivo, diseño investigación-acción, donde la entrevista y la observación (fichas de observación) fueron los instrumentos utilizados para la recolección de información, los cuales fueron aplicados a 16 docentes, un rector y un coordinador. Ciertamente este estudio le permitió conocer el desempeño del docente, contribuyendo a que cada docente pueda expresar sus dificultades dentro y fuera del aula, recalcando la monotonía o el aburrimiento que puede generar en los estudiantes. Consecuentemente, parte del mejoramiento ha sido lograr que los docentes se comprometan a mejorar su desempeño contribuyendo de manera activa en la formación integral de los estudiantes.

Berrospi (2020) en su tesis de maestría por la Universidad Nacional del Centro del Perú, se refiere al desempeño docente de instituciones educativas públicas referente al nivel primario del distrito de Aucayacu. La investigación es aplicada, descriptiva para lo cual consideró una población de 200 docentes del correspondiente distrito y una muestra de 22 docentes, cuyo objetivo general fue establecer la relación entre las dos variables. Como instrumentos se empleó el cuestionario y la observación. Dentro de los resultados obtenidos, se evidenció que el 96,30% manifestó un desempeño regular. Ciertamente, es una cifra muy considerable. Además, en lo que se refiere a los niveles de enseñanza, aprendizaje de los estudiantes, niveles de participación docente, niveles de desarrollo de profesionalismo e identidad docente también se obtuvieron niveles regulares. Consecuentemente, sugirió la implementación de un sistema evaluación integral permanente dirigido a los docentes, dicho sistema tendrá que estar enmarcado dentro de las competencias para mejorar su desempeño y por consecuencia la

calidad educativa brindada. Contribuirá de manera positiva a potenciar las fortalezas de los docentes y corregir sus debilidades.

Brailovsky (2018) afirma que a mediados del siglo XIX iniciando en Europa y posteriormente en América, el progreso de la sociedad en todos los sentidos dio paso al avance de la educación como institución, donde las estructuras y procesos se asemejan a los que conocemos actualmente. Progresivamente, la creación de leyes, conformación de ministerios, delimitación de los recursos económicos, la modernidad y consolidación de los nuevos sistemas educativos han procurado la formación de docentes involucrándoles en los procesos de enseñanza-aprendizaje. He aquí la importancia que Cipagauta (2021) le da al docente, destaca que su papel es fundamental ya que representa la base para el desarrollo de todo proceso educativo. Así también, le denomina mediador del proceso de enseñanza-aprendizaje y por consiguiente le concede a cada uno de sus estudiantes la labor de aprender y ponerlo en práctica. Pero esto trae consigo atender las nuevas exigencias del siglo XXI como lo indican Calderón y Loja (2018), donde el docente debe ser capaz de adaptarse, orientar, impartir la enseñanza estimulando, acompañando y empleando las nuevas tecnologías de la información.

Bajo este pensamiento, Noriega y Pardo (2018) recalcan que el docente debe atender la necesidad de poseer cierto conocimiento para que la formación que brinde sea significativa. Además, reconoce que la labor docente es mucho más que presentarse y hablar frente a un grupo; es entender, comprender y tener la capacidad para llegar al estudiante estableciendo una conexión para crear y sembrar un futuro diferente y próspero. Para Nieva y Martínez (2016), la formación docente no debe ser parte accidental ni espontánea, debe ser de forma permanente y continua como un verdadero agente transformador. El docente no solamente ocupa un gran papel en la educación, sino también en el ámbito socio económico y cultural.

La formación pedagógica otorga al docente la capacidad de elaborar, a través de las estrategias, habilidades, didáctica, métodos, el proceso de enseñanza-aprendizaje idóneo dirigido a los estudiantes para que adquieran los contenidos dentro de su proceso formativo. Resulta esencial para Martínez y Catalán (2016)

reconocer que la formación docente va a depender del modelo de la formación que se encuentre en su base.

Freire (1998) establece que dentro de la formación y labor, el docente debe dominar nueve saberes: seguridad, competencia profesional y generosidad; compromiso, comprender que la educación es una forma de intervenir activamente en el cambio del mundo, libertad y autoridad, toma consciente de decisiones, saber escuchar, la educación es ideológica, diálogo abierto, apreciar a sus alumnos. Ciertamente, estos saberes no obedecen a la ideología o política particular del docente sino a su actitud ética, demandada por la ejecución de la práctica docente.

Cardona (2008) nos indica que la formación pedagógica inicial del docente sigue los siguientes paradigmas: Positivista, comprendiendo la realidad educativa y su finalidad para implementar las mejoras. Fenomenológico, socio-crítico y comprensivo. Profundizando en los modelos de formación referente al positivismo, estos son: Presagio-producto donde las cualidades físicas y psicológicas que se evidencian en los excelentes docentes se tratan de inculcar (carácter, valores, buena presencia, actitud, aptitud), estos rasgos influyen directamente en el estudiante. Proceso-producto, basado en la actividad de enseñanza dentro del aula y el rendimiento del estudiante, donde la observación del docente es fundamental para guiar en la transformación. Formación del profesor basado en competencias de base conductista (modelo propio del enfoque), las competencias que se caracterizan por ser identificables, susceptibles de medida, observables y si las competencias se basan en el paradigma interpretativo se entienden desde una naturaleza cognitiva.

En efecto, el Positivismo de Comte (1842) no es ajeno al ámbito educativo, es uno de los ejes fundamentales para establecer la historia de la ciencia partiendo de los estados sociales uniendo la evolución científica y social. Nos indica además, que el espíritu humano pasa por conocimientos y explicaciones por tres fases: Teológico o ficticio, el cual es el punto de partida del espíritu positivo en el cual se pretende dar respuesta a todo fenómeno que resulta extraño a su entendimiento. Metafísico o abstracto, donde el ser busca el por qué y explicación de las cosas donde sigue manteniendo el estado antes mencionado. Positivo o real, siendo la última etapa

del desarrollo humano donde no busca el por qué sino el cómo se comportan y aparecen los fenómenos.

En este sentido, Fernández (2008) nos recalca que estos estados son preparatorios de alternancia, criticidad y organicidad, los cuales están ligados al evolucionismo saintsimoneano y comteano. Ciertamente, el periodo de adultez del ser humano mediatiza el papel de las construcciones históricas ya que éstas requieren afrontarlas, enfrentarlas y de criticidad. Lo cual potencia significativamente e impulsa al docente a seguir siendo investigador, Carvajal y Carvajal (2019) establecen que de esta manera, tal responsabilidad permitirá que el docente se mantenga actualizado y sea una guía en nuevos procesos y diseños de enseñanza.

En este sentido, Zhicay, Once, Crespo y López (2019) afirman que el cotidiano compartir contribuye positivamente a mantener los lazos de respeto, confianza, tolerancia, colaboración denominando a las instituciones educativas como sociedades estructuralmente organizadas bajo reglas y normas que aportan a la formación integral de la comunidad educativa.

Muchinsky (2002) define al desempeño como un sinónimo de comportamiento, siendo un acto que incluyen actividades importantes para alcanzar las metas de la organización y puede ser medido en base a los términos de lo que se realiza.

Profundizando en el desempeño docente, Anchundia (2019) considera que éste está directamente a las acciones realizadas durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, donde se espera alcanzar un óptimo aprendizaje.

Para Korthaegen (2011) el proceso del desarrollo del desempeño docente pasa por tres etapas de conocimiento: experiencial, intuitivo y espontáneo. Considera que estos niveles más elaborados se realizan a través de un proceso de construcción práctico que consta de tres niveles: nivel de Gestalt, de esquema y de teoría. Consecuentemente estos niveles hacen referencia a la formación docente basado en un enfoque realista donde las características esenciales es trabajar sobre la base de la situación real, surgida durante la formación han que han generado inquietudes en el futuro docente, la reflexión e interacción, la intervención guiada.

El constructo autoeficacia de Bandura (1977) postula varios procedimientos psicológicos que mantiene una relación directa con la creación o a su vez con el fortalecimiento de las aspiraciones. Las creencias de autoeficacia afectan el comportamiento del individuo de cuatro maneras: la primera influye en la elección de actividades y conductas donde el individuo prefiere desempeñarse en actividades donde se considera altamente eficaz, dejando de lado aquellas para las que no se considera eficaz. La segunda, determina el esfuerzo invertido en una actividad, como también la perseverancia empleada frente a los obstáculos, a mayor autoeficacia mayor esfuerzo invertido. La tercera, la autoeficacia afecta el comportamiento del individuo e influye en los patrones de pensamiento y emociones. La cuarta, la autoeficacia afecta al comportamiento ya que los individuos que se perciben eficaces se imponen nuevos retos e intensifican los esfuerzos pese a que su rendimiento no es suficiente frente a los proyectos trazados.

Bajo esta perspectiva, las creencias de autoeficacia se conciben a partir de cuatro logros: logro de ejecución, con base en las experiencias de dominio real, aumento de tareas exitosas, evaluaciones positivas. La experiencia vicaria, parte de la observación a otros individuos alcanzando exitosamente actividades y creyendo que pueden desempeñarse de la misma manera con igual éxito. La persuasión verbal, evidenciado en individuos con un nivel alto de autoeficacia pero requieren un poco más de confianza y esfuerzo extra para alcanzar el éxito. El estado fisiológico, donde la fatiga o dolores corporales suelen ser interpretados por el individuo como ineptitud de su parte en la realización de una actividad; de igual manera, el individuo considera a la ansiedad como vulnerabilidad e indicador de bajo rendimiento.

García (2019) resume la autoeficacia como la apreciación de las capacidades que posee cada una de las personas y se basa en la creencia que contar con los recursos y habilidades necesarias para triunfar en un área determinada. Dentro del campo psicológico es esencial, ya que aporta al desarrollo personal reforzando la idea del individuo en que es capaz de aceptar, seleccionar o eliminar futuras actividades por medio de sus propios mecanismos cognitivos, brindando una visión no reducida del mismo y de la complejidad de las influencias que pueden afectar a

su comportamiento. Recalca además, que el individuo es visto como ser proactivo y autorregulador de su conducta y no como reactivo y controlado por fuerzas biológicas o ambientales.

Guzmán (2016) establece una forma sencilla de evaluar el desempeño docente mediante cuatro factores: manejo de los aspectos didácticos, dominio de lo enseñado, pensamiento didáctico del docente y la motivación, responsabilidad y autoeficacia del docente. Ciertamente, un buen desempeño docente implica el dominio de las habilidades comunicativas para poder expresar los contenidos de manera clara, dinámica y coherente. Si un docente cumple a cabalidad los factores antes mencionados, podremos concluir que está realizando un buen desempeño y que está poniendo en práctica su formación inicial docente.

Además, se debe tomar en cuenta que los docentes que se desenvuelven de manera eficaz son quienes ordenan sus acciones dirigidas a tareas delimitadas donde se evidencia un dominio de los contenidos y la consecuente gestión de la clase. De igual manera, basan su enseñanza en el adecuado contenido por enseñar sumado a la lógica del campo disciplinar captando la atención de cada uno de sus alumnos, como también el adecuado manejo del grupo y las correctas medidas disciplinarias que deberá adoptar para cumplir con los objetivos del tema.

Para poder medir el desempeño docente, Villareal (2018) nos indica que se requieren instrumentos de evaluación adecuados y confiables, los cuales incentivarán a la mejora de la práctica pedagógica. Para lograrlo, Ramírez (2020) afirma que este proceso requiere actualización, adaptación, capacitación sobre los nuevos avances en los procesos educativos, manejo de las TIC's, compartir experiencias e ideas y colaborar con otros docentes. No obstante, la Fundación Universia (2018) recalca que la eficacia de los docentes se basa en cinco características: dedicación, altas expectativas, flexibilidad y paciencia, actitud positiva y mente abierta. En esta línea de pensamiento, Fondo (2019) reconoce que con los nuevos desafíos del siglo XXI el docente deberá formar jóvenes capaces de emplear su pensamiento crítico y creativo; por lo tanto deberá desarrollar las competencias, actitudes, habilidades, conocimientos requeridos para afrontar y superar los nuevos desafíos y las demandas de una exigente sociedad. Aunque,

según Oleas y Pacheco (2021) afirman que el establecer una evaluación para medir su desempeño trae consigo posibles deficiencias que pueden ser sancionadas en ciertos centros. Por lo que, se debe reconocerlos y trabajar a profundidad los temas que requieran una intervención inmediata para su mejoramiento.

Frente a este panorama, Esquerre y Pérez (2020) consideran que el desarrollo de las competencias acerca a los estudiantes a un aprendizaje idóneo, por lo que el rol del docente debe cambiar y se debe centrar en facilitar este desarrollo a través del acompañamiento que promueva significativamente los aprendizajes. Esta estrategia traerá resultados positivos no solo en su vida estudiantil sino también en su vida cotidiana, permitiéndoles afrontar y resolver conflictos que se presenten.

Si bien es cierto, los desafíos que el docente enfrenta son complejos, Gil (2017) recalca que los centros educativos deben integrar esfuerzos y acciones que estén dirigidas a combatir la desigualdad de oportunidades estudiantiles apoyadas en políticas nacionales dirigidas al crecimiento equitativo de la sociedad. De esta manera y como lo indican Zaldivar y Quintal (2021) los factores familiares, la motivación, la actitud propositiva son estímulos fundamentales para que los docentes ejerzan una buena práctica, así como la relación que existe entre el servicio que se brinda y la predisposición a trabajar en conjunto.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

La presente investigación ha tenido un enfoque cuantitativo porque se evidenció una acción valorativa de una investigación que se contrasta al momento de analizar la realidad problemática, de acuerdo con las explicaciones teóricas. Se centra en un análisis matemático, estadístico, mediciones objetivas a partir de datos obtenidos mediante la encuesta realizada.

El tipo de investigación fue aplicada, ya que ha sido práctico y los resultados obtenidos han sido usados de manera inmediata en la solución de la problemática buscando la más idónea.

Se ha planteado un diseño pre-experimental con base en Hernández, Fernández y Baptista (2014), quienes nos indican que a los sujetos de grupo se les aplica una prueba previa al tratamiento o estrategia para posteriormente realizar una prueba posterior al estímulo empleado. El esquema del diseño pre-experimental es el siguiente:

G O₁ X O₂

Para lo cual,

G = Grupo experimental O₁ = Pre-test

X = Formación pedagógica O₂ = Pos-test

3.2. Variables y operacionalización.

Variable independiente: Formación pedagógica.

Definición conceptual. Chehaybar y Kuri (2006) establece que la formación pedagógica docente “es una actividad polivalente, compleja, dinámica y socialmente construida, la cual requiere una formación específica dentro del campo humanista y didáctico, así como el desarrollo de una actitud profesional que implica el compromiso y la responsabilidad de formarse para ejercer la docencia” (p.226).

Definición operacional. Esta variable será evaluada a través de una encuesta de Prácticas pedagógicas de Pérez, Vaccarezza, Aguilar, Coloma, Salgado, Baquedano, Chavarría y Bastías (2016).

Las dimensiones e indicadores que se han considerado para esta variable son Desarrollo profesional: creatividad e innovación, mejoramiento de las tecnologías digitales; Intrapersonal: pensamiento reflexivo, habilidades blandas; Interpersonal: trabajo colaborativo, participación de la comunidad escolar.

La escala de medición para esta variable es ordinal.

Variable dependiente: Desempeño docente.

Definición conceptual. León (2015) define el desempeño docente como “el cumplimiento de las acciones pedagógicas inherentes a la profesión, como son la planificación del PEA, ejecución y evaluación” (p.51)

Definición operacional. La presente variable será evaluada por medio de la Escala-Cuestionario de Castro, Madueño y Tapia (2017).

Para esta variable se han tomado en cuenta las siguientes dimensiones e indicadores: Planificación curricular: elaboración de programaciones, programación de clases; Valoración áulica: estrategias didácticas, elaboración de material didáctico; Evaluación de las planificaciones: motivación a los alumnos, evaluación a los estudiantes. Para la escala de medición de esta variable se consideró ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo.

Población y muestra.

La presente investigación tuvo su campo de estudio en la unidad educativa República del Ecuador y estuvo conformada por 15 docentes. Significa que la población y muestra es de 15 docentes.

El tipo de muestreo que fue aplicado es no probabilístico, con base en Vara (2012) indica que no son estadísticos, son racionales, el error es nulo, la desventaja es la menor confiabilidad.

Con la debida autorización de la Rectora de la institución antes mencionada, se lo realizó a los 15 docentes que se encuentran laborando actualmente. Todos han manifestado la disponibilidad y positivismo en ser parte de la presente investigación. Además, el tiempo en el cual fueron parte de la investigación no interfirió con sus actividades laborales ni personales, ha sido incluido un pequeño espacio para su participación.

En este sentido, se trabajó con 15 docentes previamente informados de la presente investigación y de quienes se obtuvo respuestas y consecuentemente se pudo contrastar la hipótesis. Así también, la Comisión Técnico Pedagógico integrado por: 2 Padres de familia de educación general básica, 2 Padres de familia de bachillerato, Delegado de vicerrectorado, Presidente del Comité de Padres de Familia, Asesora educativa; quienes contribuyeron con la información requerida con base en los docentes que han participado.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

De acuerdo a la presente investigación y a sus características de estudio la técnica que se empleó es la observación y como instrumento la aplicación de una encuesta.

La encuesta constó de 24 preguntas, de las cuales 12 preguntas con base en Prácticas Pedagógicas de Pérez et ál. (2016), corresponden a la variable independiente bajo las dimensiones desarrollo profesional, intrapersonal, interpersonal; con sus indicadores creatividad e innovación, mejoramiento de las tecnologías digitales, pensamiento reflexivo, habilidades blandas, trabajo colaborativo, participación de la comunidad escolar.

Con base en la Escala-Cuestionario de Castro, Madueño y Tapia (2017) a la variable dependiente se consideraron 12 preguntas, teniendo en cuenta sus dimensiones planificación curricular, valoración áulica, evaluación de las planificaciones y sus indicadores, elaboración de programaciones, programación

de clases, estrategias didácticas, elaboración de material didáctico, motivación a los alumnos, evaluación a los estudiantes. Dicha información, la presentó la Comisión técnico pedagógico.

Antes de su aplicación, el instrumento de la encuesta fue analizado y validado por expertos para dar paso a la recolección de la información. Posteriormente, se inició el análisis de los datos obtenidos y se determinó el Alfa de Cronbach, para la variable independiente formación pedagógica es de 0,826 correspondiente a una confiabilidad muy aplicable y la variable dependiente desempeño docente el Alfa de Cronbach es de 0,704 lo que corresponde a una confiabilidad muy buena. Así, el instrumento para la recolección de información quedó validado por los expertos y dentro de los niveles de confiabilidad idóneos para continuar con el siguiente proceso.

3.5. Procedimientos.

Dentro del proceso investigativo, el procedimiento realizado principalmente es la petición y autorización respectiva de la Rectora de la institución para proceder con la presente investigación. Una vez obtenido la aceptación correspondiente y la validación de los expertos se procedió a establecer los días de aplicación de los instrumentos, tomando en cuenta que no interfieran con sus actividades programadas. Durante el proceso de la aplicación de la encuesta, se indicó a los docentes los motivos, objetivos y beneficios de la presente investigación, donde se esperó establecer un programa de formación pedagógica para mejorar su desempeño docente.

3.6. Método de análisis de datos.

Una vez aplicado el instrumento para la recolección de datos, se procedió a realizar la tabulación de los mismos utilizando el software SPSS. Con base en la estadística descriptiva, se empleó el coeficiente de variación el cual ha permitido obtener la dispersión de los datos obtenidos, la cual se obtuvo al dividir la desviación estándar con el valor absoluto promedio, para luego multiplicarlo por cien y como resultado final el porcentaje correspondiente.

Consecuentemente, para la contrastación de la hipótesis se empleó la estadística inferencial tomando en cuenta la normalidad de los datos obtenidos de las variables, para lo cual se empleó la prueba de ajuste de Shapiro – Wilk debido a que la muestra es menor que cincuenta. Los programas Excel y SPSS han permitido realizar los análisis estadísticos requeridos de manera efectiva y rápida.

Posterior al análisis del pre-test, se procedió a aplicar la propuesta para mejorar el desempeño docente. Al finalizar, el pos-test fue aplicado dando paso nuevamente a la tabulación de datos correspondientes y debidas tablas, gráficos e interpretaciones, lo que conllevó a la realización de la discusión, conclusiones y recomendaciones.

3.7. Aspectos éticos.

Para la presente investigación se procedió a mantener el anonimato de los docentes, considerando de esta manera la adecuada confidencialidad de los resultados. Es decir, no perjudicó a los docentes ni a la institución quienes amablemente han permitido realizar esta investigación. De esta manera, se elaboró un consentimiento informado dirigido a cada uno de los docentes que participaron en la presente investigación, obteniendo así su debida autorización. En el documento constaron aspectos éticos referentes a la confidencialidad y respeto de su información, la no existencia de riesgo alguno, tampoco beneficios monetarios ni bonificaciones por ser parte. Se realizó de forma ordenada, atenta, respetuosa y se consideró las opiniones que surgieron dentro del proceso.

IV. RESULTADOS

Dando cumplimiento al objetivo específico 1: evaluar el desempeño docente de la Unidad Educativa República del Ecuador, evaluado por la comisión Técnico Pedagógica referente a los 15 docentes. Conforme a los datos obtenidos en el pretest tenemos que:

Tabla 1

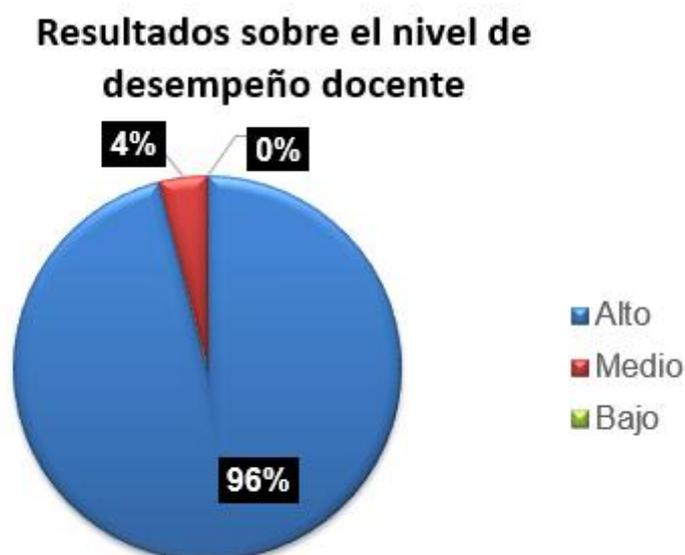
Resultados sobre el nivel de desempeño docente.

INTERVALO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto	14	96%
Medio	1	4%
Bajo	0	0%
TOTAL	15	100%

Nota. Datos tomados de la Encuesta aplicada. Elaborado por: Mirna Victoria De Janón De Santis.

Figura 1

Resultados sobre el nivel de desempeño docente.



Nota. Datos tomados de la Encuesta aplicada. Elaborado por: Mirna Victoria De Janón De Santis.

En cuanto al nivel de desempeño docente evaluado por la comisión, los datos encontrados señalan que el 96% de los docentes de la Unidad Educativa obtuvieron un alto puntaje, alcanzando un nivel satisfactorio frente a un 4% medio.

A continuación la variable dependiente desempeño docente según las dimensiones estudiadas:

Tabla 2

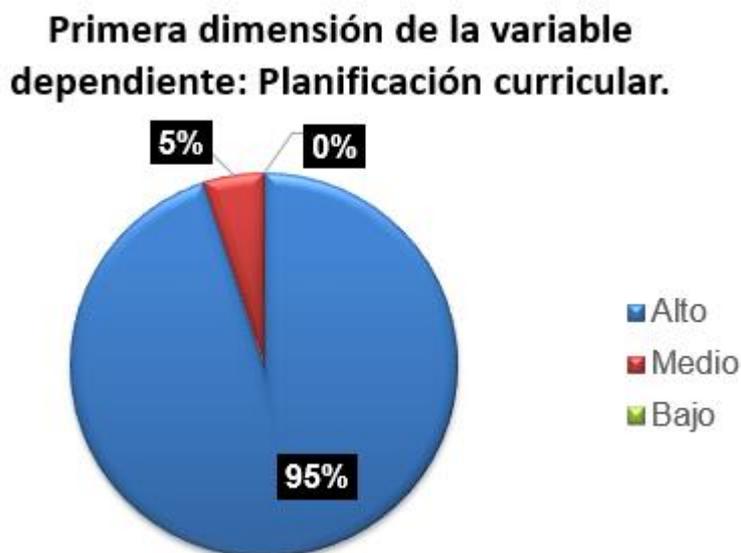
Primera dimensión de la variable dependiente: Planificación curricular.

INTERVALO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto	14	95%
Medio	1	5%
Bajo	0	0%
TOTAL	15	100%

Nota. Datos tomados de la Encuesta aplicada. Elaborado por: Mirna Victoria De Janón De Santis.

Figura 2

Primera dimensión de la variable dependiente: Planificación curricular.



Nota. Datos tomados de la Encuesta aplicada. Elaborado por: Mirna Victoria De Janón De Santis.

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos, observamos que la planificación curricular que los docentes realizan es muy satisfactoria y un 5% ubicado en el nivel medio de satisfacción. Por lo tanto, los docentes demuestran una alta y correcta elaboración de las planificaciones curriculares.

Tabla 3

Segunda dimensión de la variable dependiente: Valoración áulica.

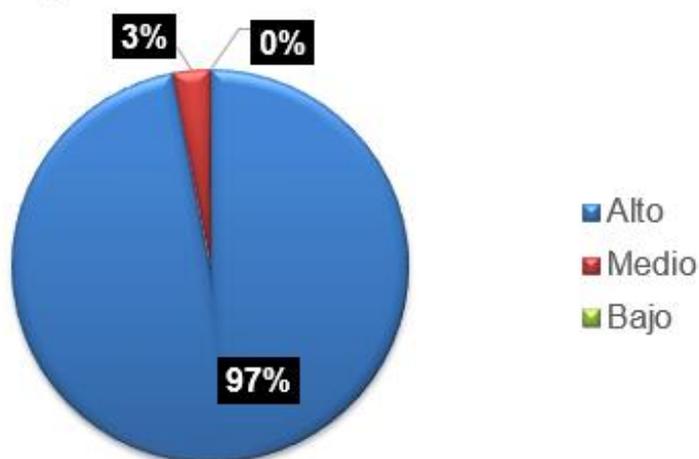
INTERVALO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto	14	97%
Medio	1	3%
Bajo	0	0%
TOTAL	15	100%

Nota. Datos tomados de la Encuesta aplicada. Elaborado por: Mirna Victoria De Janón De Santis.

Figura 3

Segunda dimensión de la variable dependiente: Valoración áulica.

Segunda dimensión de la variable dependiente: Valoración áulica.



Nota. Datos tomados de la Encuesta aplicada. Elaborado por: Mirna Victoria De Janón De Santis.

Puesto que el nivel de valoración áulica es elevado, podemos considerar que el desempeño dentro del aula es muy satisfactorio ya que representa el 97%. La comisión pudo evidenciar el empleo de estrategias didácticas y elaboración de material didáctico contribuyendo positivamente al desempeño docente dentro del aula y un 3% se encuentra en el nivel medio de satisfacción frente a un 0% en el nivel bajo.

Tabla 4

Tercera dimensión de la variable dependiente: Evaluación de las planificaciones.

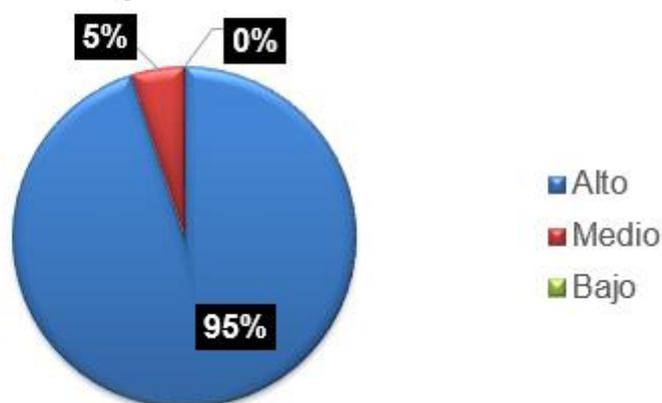
INTERVALO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto	14	95%
Medio	1	5%
Bajo	0	0%
TOTAL	15	100%

Nota. Datos tomados de la Encuesta aplicada. Elaborado por: Mirna Victoria De Janón De Santis.

Figura 4

Tercera dimensión de la variable dependiente: Evaluación de las planificaciones.

Tercera dimensión de la variable dependiente: Evaluación de las planificaciones.



Nota. Datos tomados de la Encuesta aplicada. Elaborado por: Mirna Victoria De Janón De Santis.

Referente a los resultados de la evaluación de las planificaciones, se obtuvo un 95%, lo cual representa un nivel muy alto frente a un 5% en el nivel medio. Por lo tanto, se puede considerar que hay una excelente motivación a los estudiantes y una evaluación a los estudiantes.

A continuación, de manera general se evidencian los resultados obtenidos de la variable dependiente desempeño docente y sus dimensiones:

Tabla 5

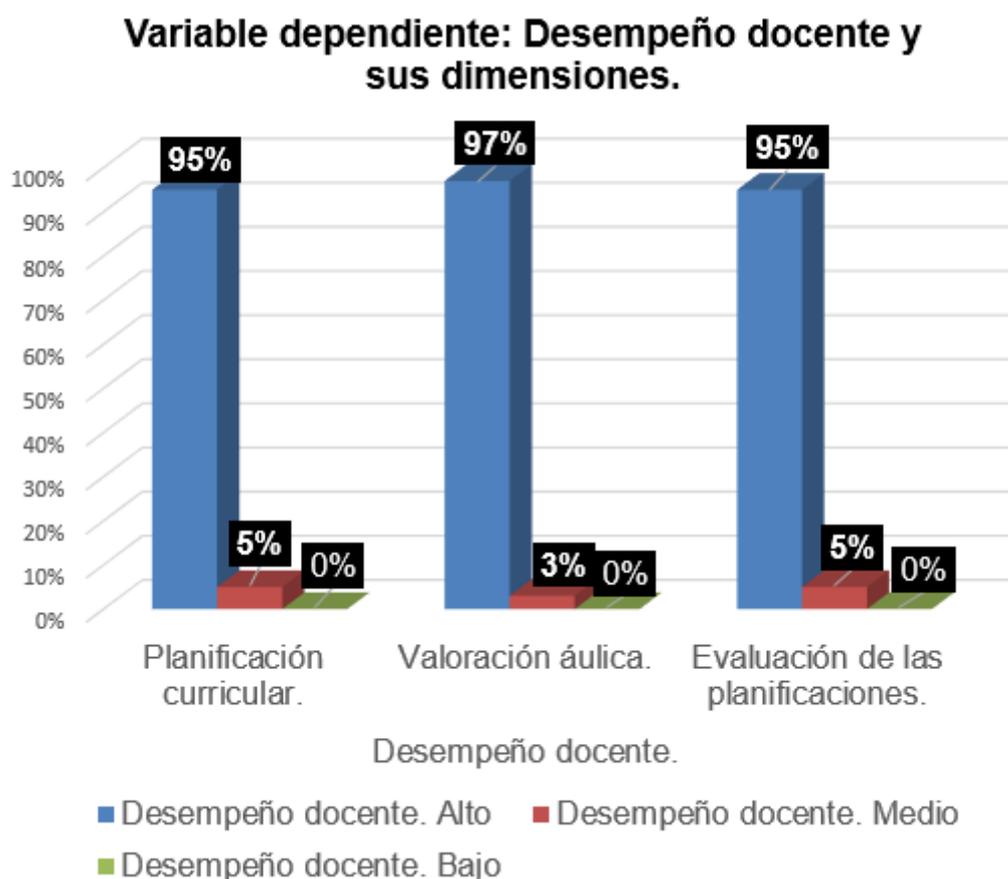
Variable dependiente: Desempeño docente y sus dimensiones.

INTERVALO	f	%	f	%	f	%
Alto	14	95 %	14	97 %	14	95 %
Medio	1	5 %	1	3 %	1	5 %
Bajo	0	0 %	0	0 %	0	0 %
TOTAL	15	100%	15	100%	15	100%

Nota. Datos tomados del Cuestionario aplicado. Elaborado por: Mirna Victoria De Janón De Santis

Figura 5

Variable dependiente: Desempeño docente y sus dimensiones.



Nota. Datos tomados de la Encuesta aplicada. Elaborado por: Mirna Victoria De Janón De Santis.

Con base en los resultados obtenidos, se puede decir que el nivel de desempeño docente de la Unidad Educativa es muy alto, donde se evidencia una planificación curricular, valoración áulica, evaluación de las planificaciones en un nivel muy satisfactorio.

Objetivo específico 2: Identificar el estado actual de formación pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa República del Ecuador, según los resultados obtenidos del pretest aplicado a los 15 docentes.

Tabla 6

Resultados del nivel de formación pedagógica.

INTERVALO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto	14	90%
Medio	1	10%
Bajo	0	0%
TOTAL	15	100%

Nota. Datos tomados de la Encuesta aplicada. Elaborado por: Mirna Victoria De Janón De Santis.

Figura 6

Resultados del nivel de formación pedagógica.



Nota. Datos tomados de la Encuesta aplicada. Elaborado por: Mirna Victoria De Janón De Santis.

En el nivel de formación pedagógica, los datos encontrados señalan que el 90% de los docentes de la Unidad Educativa obtuvieron un alto puntaje, frente a un 10% ubicado en el nivel medio.

Por consiguiente, la variable independiente formación pedagógica según las dimensiones estudiadas:

Tabla 7

Primera dimensión de la variable independiente: Desarrollo profesional.

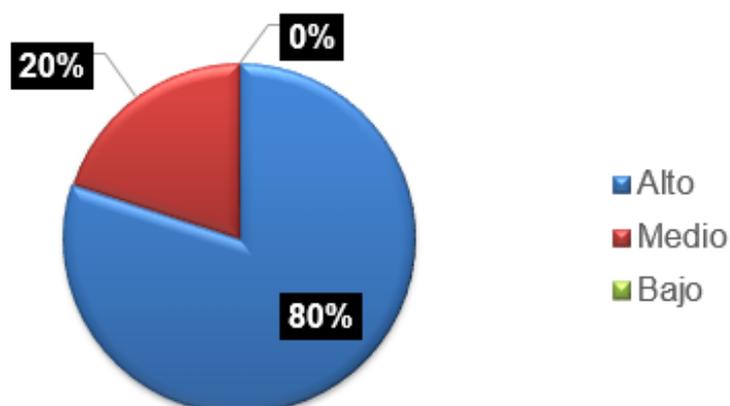
INTERVALO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto	12	80%
Medio	3	20%
Bajo	0	0%
TOTAL	15	100%

Nota. Datos tomados de la Encuesta aplicada. Elaborado por: Mirna Victoria De Janón De Santis.

Figura 7

Primera dimensión de la variable independiente: Desarrollo profesional.

Primera dimensión de la variable independiente: Desarrollo profesional.



Nota. Datos tomados de la Encuesta aplicada. Elaborado por: Mirna Victoria De Janón De Santis.

Se pudo evidenciar que el desarrollo profesional se ubica en un 80% en un alto nivel de satisfacción y un 20% en un nivel medio.

Tabla 8

Segunda dimensión de la variable independiente: Intrapersonal.

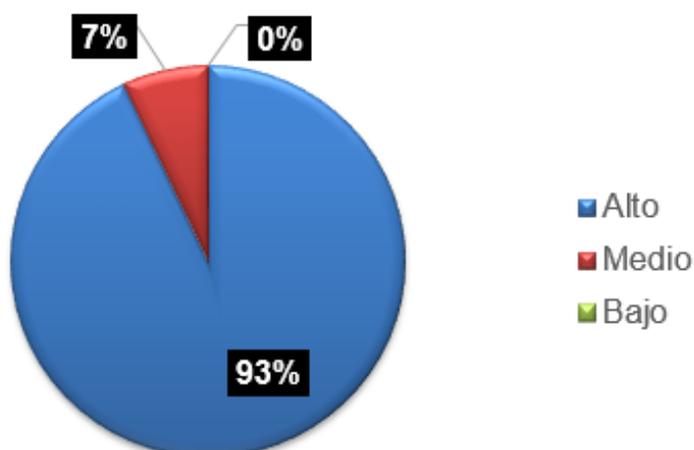
INTERVALO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto	14	93%
Medio	1	7%
Bajo	0	0%
TOTAL	15	100%

Nota. Datos tomados de la Encuesta aplicada. Elaborado por: Mirna Victoria De Janón De Santis.

Figura 8

Segunda dimensión de la variable independiente: Intrapersonal.

Segunda dimensión de la variable independiente: Intrapersonal.



Nota. Datos tomados de la Encuesta aplicada. Elaborado por: Mirna Victoria De Janón De Santis.

De acuerdo a los resultados obtenidos, el 93% se ubica en un alto nivel y un 7% en el nivel medio. Por lo tanto, se ha podido evidenciar un excelente pensamiento reflexivo y excelentes habilidades personales por parte de los docentes en su formación pedagógica,

Tabla 9

Tercera dimensión de la variable independiente: Interpersonal.

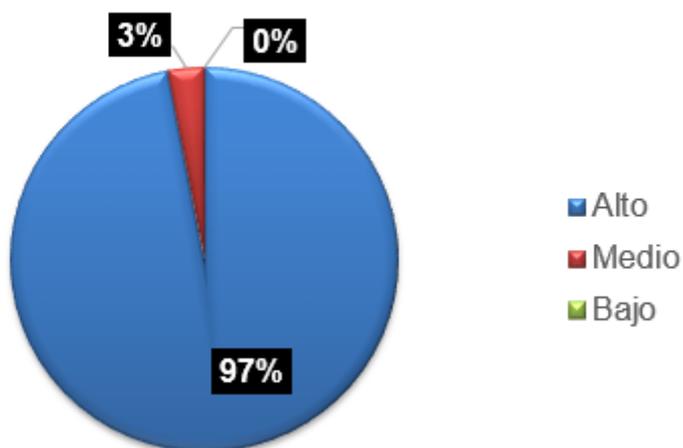
INTERVALO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Alto	14	97%
Medio	1	3%
Bajo	0	0%
TOTAL	15	100%

Nota. Datos tomados de la Encuesta aplicada. Elaborado por: Mirna Victoria De Janón De Santis.

Figura 9

Tercera dimensión de la variable independiente: Interpersonal.

Tercera dimensión de la variable independiente: Interpersonal.



Nota. Datos tomados de la Encuesta aplicada. Elaborado por: Mirna Victoria De Janón De Santis.

Podemos observar que el 97% de los docentes han demostrado un trabajo colaborativo, una excelente participación de la comunidad escolar frente a un 3% en nivel medio.

Tabla 10

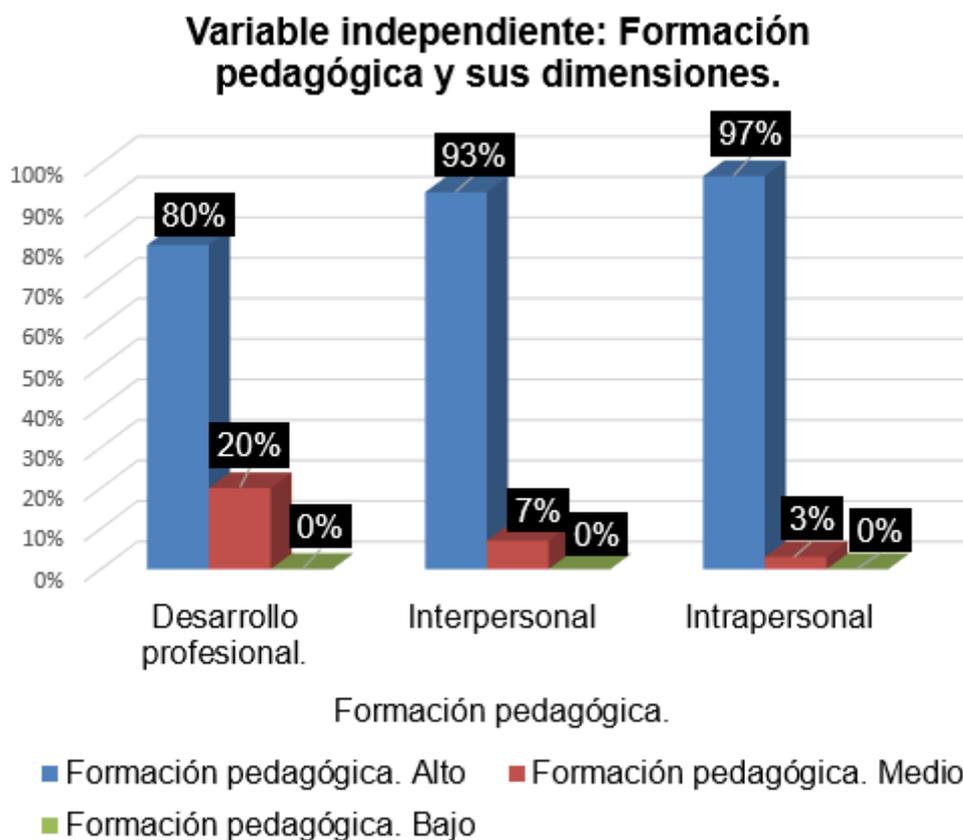
Variable independiente: Formación pedagógica y sus dimensiones.

INTERVALO	f	%	f	%	f	%
Alto	12	80 %	14	93 %	14	97 %
Medio	3	20 %	1	7 %	1	3 %
Bajo	0	0 %	0	0 %	0	0 %
TOTAL	15	100%	15	100%	15	100%

Nota. Datos tomados del Cuestionario aplicado. Elaborado por: Mirna Victoria De Janón De Santis

Figura 10

Variable independiente: Formación pedagógica y sus dimensiones.



Nota. Datos tomados de la Encuesta aplicada. Elaborado por: Mirna Victoria De Janón De Santis.

En respuesta a los resultados obtenidos una vez aplicada la encuesta a los docentes, se obtuvo altos niveles referentes a las dimensiones de formación pedagógica, las cuales son desarrollo profesional, interpersonal, intrapersonal; dando un nivel muy satisfactorio en la formación pedagógica de los docentes de la Unidad Educativa República del Ecuador.

La prueba de normalidad aplicada para las variables corresponde a Shapiro-Wilk, ya que el número de encuestados es de 15 y por tanto es el menor máximo establecido.

Tabla 11

Prueba de normalidad Shapiro-Wilk entre las variables de estudio.

Pruebas de normalidad

	Estadístico	Shapiro-Wilk	
		gl	Sig.
FORMACIÓN PEDAGÓGICA	,699	15	,000
DESEMPEÑO DOCENTE	,663	15	,000

Nota. Elaborado por: Mirna Victoria De Janón De Santis.

Podemos observar que el grado de significancia es 0, lo que corresponde a una distribución no normal ($p < 0.05$). Considerando los criterios de normalidad, tenemos que:

Si el grado de significancia es $> o = 0.05$, se acepta H_0 , por lo tanto las cifras provienen de una distribución normal.

Si el grado de significancia es < 0.05 , se acepta H_i , por lo tanto las cifras no provienen de una distribución normal.

Por consiguiente, se acepta la hipótesis H_i = el diseño de un programa de formación pedagógica contribuirá a la mejora del desempeño docente en la unidad educativa República del Ecuador 2021.

Objetivo específico 3: Comparar los resultados del test al inicio y fin del programa de formación pedagógica a los docentes de la Unidad Educativa República del Ecuador, los resultados obtenidos del pretest y postest son los siguientes:

Tabla 12

Estadísticas de muestras emparejadas de Formación pedagógica.

Estadísticas de muestras emparejadas de Formación pedagógica.

		Media	N	Desviación estándar.	Desv. Error promedio
Par	Postest Formación Pedagógica	2,9833	15	,03450	,00891
1	Pretest Formación pedagógica	2,9000	15	,13063	,03373

Nota. Elaborado por: Mirna Victoria De Janón De Santis.

Tabla 13

Prueba de hipótesis general de Formación pedagógica.

Par	Postest F.P. – 1 Pretest F. P.	Media	Desv. Estándar	Desv. Error promedio	Diferencias emparejadas		t	gl	Sig. (bilateral)
					95% de intervalo de confianza de la diferencia				
					Inferior	Superior			
		,08333	,14086	,03637	,00533	,16134	2,291	14	,038

Nota. Elaborado por: Mirna Victoria De Janón De Santis.

Se debe considerar el valor de t de Student tabular: $t_{0,95} = 0,761$ (para 14 gl).

En las tablas 12 y 13, se evidencia una diferencia muy relevante entre las medias del pretest y del postest de la variable independiente formación pedagógica referente al grupo de estudio de 0,0833 y un grado de significancia de $0,038 < 0,05$. De igual manera, la t de Student calculada es igual a 2,291 lo cual da paso a la aprobación de la hipótesis H_1 y se rechaza la hipótesis H_0 ya que este valor es mayor que la t de Student tabular. Comprobándose así, los resultados positivos que ha tenido el diseño del programa aplicado y se ven reflejados en el postest.

Tabla 14*Estadísticas de muestras emparejadas de Desempeño docente.***Estadísticas de muestras emparejadas de Desempeño Docente.**

		Media	N	Desviación estándar.	Desv. Error promedio
Par	Postest Desempeño Docente	3,0000	15	,00000	,00000
1	Pretest Desempeño Docente	2,9556	15	,06948	,01794

Nota. Elaborado por: Mirna Victoria De Janón De Santis.

Tabla 15*Prueba de hipótesis general de Desempeño docente.*

Par	Postest D.D.	Media	Diferencias emparejadas		95% de intervalo de confianza de la diferencia		t	gl	Sig. (bilateral)
			Desv. Estándar	Desv. Error promedio	Inferior	Superior			
1	- Pretest D.D.	,04444	,06948	,01794	,00597	,08292	2,477	14	,027

Nota. Elaborado por: Mirna Victoria De Janón De Santis.

Debe considerarse el valor de t de Student tabular: $t_{0,95} = 0,761$ (para 14 gl)

En las tablas 14 y 15, se denota una diferencia no muy significativa entre las medias del pre y postest respectivamente al grupo experimental de 0,444 y un grado de significancia de $0,027 < 0,05$. Así también, el t de Student obtenido es de 2,477 el cual resultó mayor al t tabulado. Esto ha permitido confirmar una vez más que se acepta hipótesis H_i y se rechaza la hipótesis H_0 . Por lo tanto en el postest se evidencia un incremento favorable.

A continuación los resultados del postest de la variable independiente y sus dimensiones.

Tabla 16

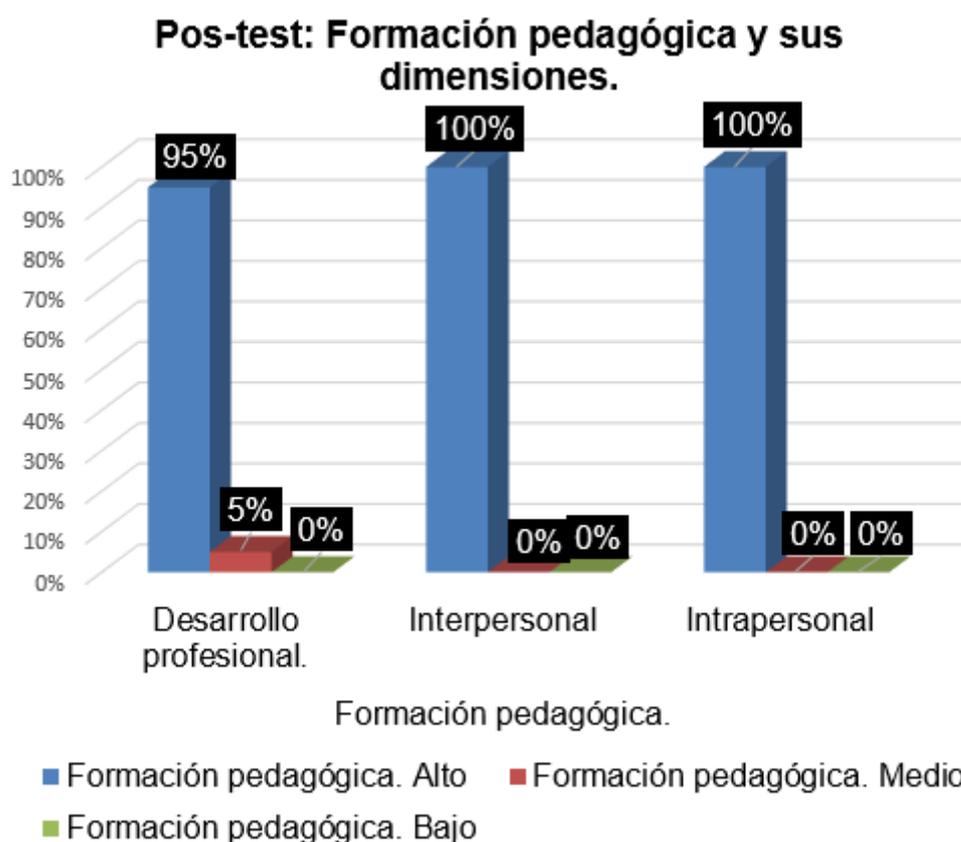
Pos-test: Formación pedagógica y sus dimensiones.

INTERVALO	f	%	f	%	f	%
Alto	14	95 %	15	100 %	15	100 %
Medio	1	5 %	0	0 %	0	0 %
Bajo	0	0 %	0	0 %	0	0 %
TOTAL	15	100%	15	100%	15	100%

Nota. Datos tomados del Cuestionario aplicado. Elaborado por: Mirna Victoria De Janón De Santis

Figura 11

Pos-test: Formación pedagógica y sus dimensiones.



Nota. Datos tomados de la Encuesta aplicada. Elaborado por: Mirna Victoria De Janón De Santis.

Se puede evidenciar que referente a la variable independiente se han alcanzado niveles óptimos satisfactorios 95% en desarrollo profesional, 100% en intrapersonal y 100% en interpersonal.

De igual manera, podemos observar los resultados del postest, referente a la variable dependiente y sus dimensiones:

Tabla 17

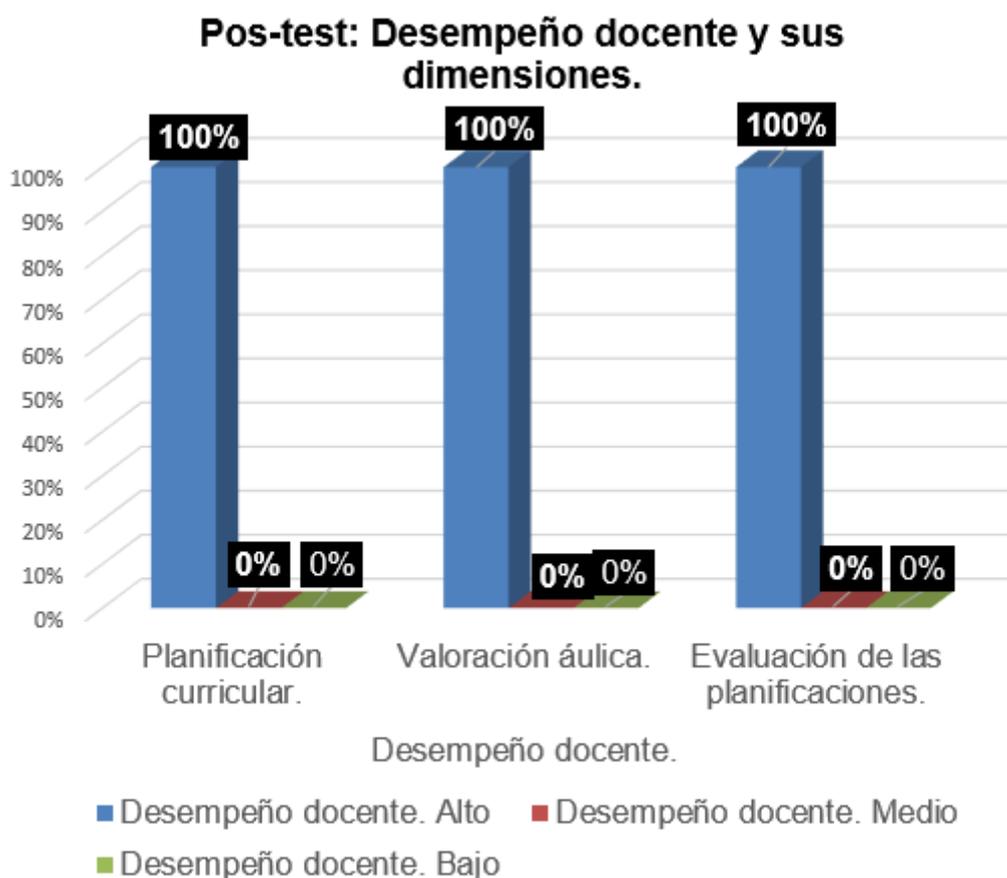
Pos-test: Desempeño docente y sus dimensiones.

INTERVALO	f	%	f	%	f	%
Alto	15	100 %	15	100 %	15	100 %
Medio	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Bajo	0	0 %	0	0 %	0	0 %
TOTAL	15	100%	15	100%	15	100%

Nota. Datos tomados del Cuestionario aplicado. Elaborado por: Mirna Victoria De Janón De Santis

Figura 12

Pos-test: Desempeño docente y sus dimensiones.



Nota. Datos tomados de la Encuesta aplicada. Elaborado por: Mirna Victoria De Janón De Santis.

De acuerdo a los resultados obtenidos, se pudo manifestar que la hipótesis de la investigadora se acepta, ya que se planteó que la implementación del programa de formación pedagógica ha mejorado el desempeño docente en la Unidad Educativa. Por lo tanto se rechaza la hipótesis negativa en la que se determinó que el diseño de un programa de formación pedagógica no contribuirá a la mejora del desempeño docente en la unidad educativa República del Ecuador 2021.

V. DISCUSIÓN

Con relación al objetivo específico 1, evaluar el desempeño docente de la Unidad Educativa República del Ecuador, los resultados evidencian que el 96% de los docentes han demostrado tener un nivel muy alto referente a su desempeño. Así como también, presentan una muy buena planificación curricular basada en la elaboración de programaciones, las estrategias didácticas y elaboración de material empleado dentro del aula.

Se evidenció que los docentes si motivan, acompañan y evalúan a los estudiantes permitiendo a la comisión poder evaluar de manera más objetiva las planificaciones y el desempeño de cada uno de los docentes de la institución, alcanzando una diferencia posterior a la aplicación del programa en un 4% guardando relación con el estudio de Guevara (2020), en su programa aplicado para mejorar el desempeño docente logró fortalecer de manera significativa su desempeño, alcanzando un 25% de diferencia entre el pretest y posttest.

Así también, Guevara (2020) dentro los resultados obtenidos en el pretest han sido bajos referente a la elaboración de la programación curricular 58%, contenidos para enseñar 56%, planifica la enseñanza 58%, oscilando entre esos porcentajes las demás dimensiones. En la presente investigación dentro de la variable dependiente evaluada por la comisión, se obtuvieron niveles satisfactorios en planificación curricular 95%, valoración áulica 97%, evaluación de las planificaciones 95%.

Los resultados obtenidos en este estudio se sustenta por la teoría de Korthaegen (2011) que hace referencia al proceso de desempeño del docente; el cual se desarrolla de manera experiencial, intuitiva y espontánea, se han podido evidenciar en la evaluación que ha realizado la comisión Técnico pedagógica referente a los docentes, que las características esenciales se han manifestado de manera clara con base en la situación real ligado a la reflexión, interacción e intervención.

Por otra parte, Bandura (1977) en su constructo de autoeficacia considera que la creencia de autoeficacia afecta directamente el comportamiento de los individuos de varias maneras. En su primera forma y después de haber aplicado el programa de formación pedagógica, consecuentemente el posttest; hay un incremento muy

notable alcanzando el 100% del desempeño docente. Lo cual denota que la selección y realización de actividades y conductas son altamente eficaces y no han dejado atrás aquellas en las que no se consideran capaces. El acompañamiento brindado en el programa permitió a cada uno de los docentes pulir y afrontar ciertas actividades y conductas en las cuales no llegan al óptimo desempeño. Guevara (2020) pudo demostrar el nivel significativo en cuanto al logro de fortalecer el desempeño de las competencias una vez aplicado el programa de capacitación, sistematizado e interpretado los datos, logrando alcanzar el 70% en la elaboración del programa curricular, 72% diseño de evaluación, 80% contextualización de la enseñanza.

Referente al objetivo específico 2, identificar el estado actual de formación pedagógica de los docentes de la unidad educativa República del Ecuador, los resultados muestran que el 90% de los docentes poseen un muy alto nivel de formación pedagógica; así también, su desarrollo profesional, intrapersonal e interpersonal, donde su creatividad e innovación, habilidades blandas, mejoramiento de las tecnologías digitales se han evidenciado. Esto coincide con Nieva y Martínez (2016), quien establece que la formación docente es un agente transformador dentro del ámbito educativo, cultural y socio-económico.

En el estudio realizado por Acosta, Martínez y Ruiz (2017) determinaron que los docentes participantes han llegado a la docencia obedeciendo diversos motivos; aun así, todos se mostraron satisfechos con la carrera profesional optada. Además, han manifestado por decisión propia y libre ejercer su profesión. Indistintamente de su universidad pública o privada, cada uno de ellos valora la formación que ha cursado en la institución educativa.

De la misma manera, en la presente investigación cabe recalcar que la formación pedagógica de los docentes está relacionado con la educación recibida. Aunque, en el inicio del ejercicio de su profesión se han encontrado con diferentes obstáculos en la práctica pedagógica. Pese a tener todas las bases de formación, reconocen que la práctica suele llegar a abrumar por las diversas situaciones en las que como docentes deben enfrentarse.

De igual forma, Martínez y Catalán (2016) recalcan que es indispensable reconocer esta formación ya que se evidenciará en su aplicación. Para lo cual, Freire (1998) indica que como docentes deben dominar nueve saberes ligados a su formación pedagógica, entre estos están el compromiso, la seguridad, generosidad, autoridad y libertad; apartando la ideología o creencia política personal y enfocándose en la base esencial de la ética demostrada en la ejecución de su práctica. Consecuentemente, Cardona (2008) redirige la formación pedagógica bajo ciertos paradigmas como el positivista, fenomenológico, comprensivo y socio-crítico comprendiendo la realidad y finalidad educativa.

Profundizando en el positivismo de Comte (1942) como paradigma necesario, hace hincapié en que es necesario partir de los estados sociales para estipular la historia de la ciencia donde el individuo se llena de explicaciones y conocimientos bajo la fase teológica o ficticia, metafísica o abstracta, positiva y real, esclareciendo el por qué y la razón de los fenómenos.

Narváez (2020) en su estudio realizado sobre la política de formación profesional en Ecuador en el pasado gobierno de la década perdida, los docentes que contribuyeron en la investigación recalcan que los procesos de formación se enfocaron netamente en la teoría desvinculando totalmente lo esencial referente a los ejes transversales del currículo. Donde la lucha constante en acercar la teoría a la práctica es agotadora, ya que piden ser formados para ejercer una práctica idónea a las exigencias educativas; así también, instan a formarse de manera particular para atender a las diversidades dentro del aula. Para lo cual, el mismo estado exigía eficiencia y que los profesionales en docencia cubran todos los ámbitos enfrascándose más en evaluaciones teóricas que en el campo práctico.

Suckel, Rodríguez, Sáez y Campos (2019) creen indispensable precisar que el proceso de construcción del saber pedagógico se da de forma natural y no forzada, es el resultado de la dinámica de acción del docente. Por lo tanto, se requiere establecer este conocimiento bajo procesos reflexivos que logren potenciar paso a paso la comprensión de la compleja práctica docente. En este sentido, Bombino y Jiménez (2019) hacen hincapié que en la práctica docente el maestro enfrenta diversos desafíos que requieren mucha atención, entre los cuales pueden ser

objetivos, subjetivos; donde cada formador reconocido como ser único y con características propias debe diseñar estrategias de educación acordes a la diversidad de los estudiantes que posea en el salón.

En este sentido, para la presente investigación y ligado a la aplicación del programa de formación pedagógica ha logrado cubrir las necesidades que han requerido mejora, enfocándose no solo en la parte teórica sino en la práctica y más aún, en la diversidad y necesidad del aula. Alcanzando en el postest el crecimiento del 8% ubicándolo en un nivel muy satisfactorio. En consecuencia, en cada una de las dimensiones se evidenció un crecimiento; en desarrollo profesional del 80% al 95%, intrapersonal del 93% al 100%, interpersonal del 97% al 100% respectivamente.

La prueba de normalidad aplicada es bajo Shapiro-Wilk, ya que la población de la presente investigación es de 15 docentes y por ende es menor a cincuenta. Cabe recalcar que el grado de significancia obtenido es menor a 0,05 lo cual ha permitido rechazar la hipótesis nula.

Con base en el objetivo específico 3, comparar los resultados del test al inicio y fin del programa de formación pedagógica de los docentes de la unidad educativa República del Ecuador. Los resultados de la tabla 12 y 14 nos permiten evidenciar la diferencia que existe en el pretest y postest en cada una de las variables. Bajo el resultado de los procesos estadígrafos empleados como la media aritmética, la mediana, la moda, varianza, desviación estándar, error de desviación promedio en el software SPSS; podemos apreciar la diferencia en la media obtenida, 0,0833 para formación pedagógica y 0,0444 en desempeño docente. Además, el grado de significancia obtenido en la variable independiente formación pedagógica ha sido de 0,038 como lo podemos observar en la tabla 13. El grado de significancia para la variable dependiente desempeño docente es de 0,027. Continuando con la prueba de hipótesis, la t de Student obtenida para la variable independiente como lo indica la tabla 13 es de 2,291; dando paso a la aprobación de la hipótesis H_1 , para lo cual se tuvo en cuenta la t de Student tabular y ésta es menor. Referente a la comparativa del pretest y postest de la variable dependiente en la tabla 15, la t de Student obtenida es de 2,477, frente a la t de Student tabular 0,765; podemos evidenciar que la hipótesis nula se rechaza ya que la t de Student obtenida es mayor

a la tabular. Por lo tanto, los resultados obtenidos bajo los análisis correspondientes han demostrado que si existe una mejora evidente y que el programa de formación pedagógica ha mejorado el desempeño docente en la Unidad Educativa.

Profundizando en los procesos estadísticos y análisis correspondientes del pretest y postest, referente a la formación pedagógica y sus dimensiones, muestran que el 90% de los docentes se registran en un nivel alto referente a la variable independiente formación pedagógica, una vez aplicado el programa y nuevamente la encuesta para el postest se ha demostrado un fortalecimiento y mejora del 98%, ubicando a los docentes en un nivel muy satisfactorio referente a su formación pedagógica y en cada una de sus dimensiones. En lo que corresponde a la variable dependiente desempeño docente, los resultados de evaluación de la comisión Técnico Pedagógica han registrado un 96% frente a un 4% en el nivel medio. Posterior a la aplicación del programa de formación pedagógica y nueva evaluación de la comisión, se ha podido evidenciar una mejora muy satisfactoria alcanzando el 100% del desempeño docente en la institución.

Para Guevara (2020) la aplicación de su programa de capacitación pedagógica tuvo considerables cambios positivos, en el cual logró fortalecer el desempeño de la competencia planifica la enseñanza-aprendizaje. Los resultados evidenciados en el postest, conllevaron a un incremento satisfactorio en cada uno de los niveles referidos a cada una de las dimensiones de las variables de estudio.

De esta manera, se evidencia un precedente muy significativo para la presente investigación ya que Guevara (2020) con su investigación evidenció un cambio después de la estrategia planteada con base a los resultados obtenidos en el pretest y postest. Sin duda alguna, el crecimiento considerable de los resultados del postest contribuye al crecimiento de la institución referente al servicio que están brindando.

Bajo esta perspectiva, López (2020) es muy claro al indicar que el profesionalismo docente, la actualización de la práctica educativa, los planes y directrices de estudio son la base indispensable para poder debatir la calidad educativa de un centro, más no las evaluaciones estandarizadas dirigidas a los estudiantes, las cuales solo son

resultados momentáneos acerca de un tema específico y conllevan a responsabilizar directamente al desempeño docente por los bajos resultados obtenidos. En este sentido, Ríos y Cevallos (2018) recalcan que estar actualizado pedagógicamente es esencial para toda institución educativa ya que permitirá alcanzar el óptimo desempeño docente, las metas trazadas y la calidad deseada.

En relación a la hipótesis H_i , el diseño de un programa de formación pedagógica contribuirá a la mejora del desempeño docente en la unidad educativa República del Ecuador 2021, los resultados obtenidos indican que existe una influencia positiva y directa en relación a la aplicación del programa de formación pedagógica; lo cual coincide con Guevara (2020) quien afirma que su programa de capacitación fortaleció considerablemente el desempeño docente de los maestros alcanzando así sus objetivos planteados.

En relación a la hipótesis nula H_o , el diseño de un programa de formación pedagógica no contribuirá a la mejora del desempeño docente en la unidad educativa República del Ecuador 2021, los resultados obtenidos y los procesos realizados han demostrado que la H_o se rechaza ya que la aplicación del programa ha sido acogido significativamente y se evidencia en el cambio positivo de los resultados obtenidos.

VI. CONCLUSIONES

La aplicación del programa de formación pedagógica a los docentes de la unidad educativa República del Ecuador para mejorar el desempeño docente, permiten concluir que:

1. La evaluación del desempeño docente se demostró que es continua, además de ofrecer un juicio sobre el papel que desenvuelve el docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos, considerando los diversos factores que intervienen en el desarrollo profesional con el fin de detectar oportunidades para transformar la práctica docente y que repercuta positivamente en el aprendizaje de los estudiantes.
2. Se identificó que el estado actual de formación pedagógica de los docentes como se evidencia en la Tabla 5 y en la Tabla 10, han permitido diagnosticar el nivel de formación que posee cada docente por medio del pretest realizado bajo los instrumentos de recolección de información, encuesta a los docentes y encuesta a la comisión Técnico pedagógica respectivamente.
3. Se comparó los resultados del test al inicio y fin del programa de formación pedagógica a los docentes de la unidad educativa, alcanzando en la variable independiente un nivel inicial del 90% al 98% y de la variable dependiente del 96% al 100%. Se ha determinado que la aplicación del programa de formación pedagógica ha mejorado el desempeño docente alcanzado niveles superiores como lo indican las tablas 12, 13, 14, y 15. Gracias a las estadísticas emparejadas y la prueba de hipótesis se pueden apreciar una diferencia entre las medias obtenidas y la correspondiente t de Student, demostrando así la mejora reflejada en los resultados obtenidos en el pos-test.

VII. RECOMENDACIONES

Con los resultados obtenidos en el pretest y posttest, se recomienda a la institución realizar cursos de capacitación a los docentes de forma permanente y continua para refrescar conocimientos y adaptarse a las nuevas necesidades y diversidad del aula.

A los directivos de la unidad educativa se les recomienda evaluar permanentemente el desempeño docente para mejorar la calidad pedagógica, profesional de los servicios que brinde la institución.

Con la aplicación del programa se evidenció una mejora en los resultados de las encuestas del presente estudio, para lo cual le sirve de respaldo a la institución y algunos investigadores que deseen complementar o profundizar dicha investigación en otros entornos.

REFERENCIAS

- Acosta, C., Martínez, J. y Ruiz, N. (2017). Formación docente y práctica pedagógica: tensiones y apuestas desde una perspectiva reflexiva. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana de Colombia]. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/36149/AcostaContrerasCarolSusana2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Anchundia, I. (2019). Desempeño docente y su influencia en el aprendizaje del estudiante del bachillerato en Manta. *Revista científica: Dominio de las Ciencias*. Ciencias de la educación. Vol. 5, No. 2 <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1128/html>
- Bandura, A. (1977). Autoeficacia: Hacia una teoría unificadora del comportamiento. *Psychological Review*, 84 (2), 191-215.
- Berrospi, J. (2020). Desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel primario del distrito de Aucayacu. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. <https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6242/TESIS%20FINAL%20JOHANY%20Berrospi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bombino, L. y Jiménez, C. (2019). La preparación del docente y su papel como líder del proceso enseñanza-aprendizaje. *Revista: Atlante*. ISSN: 1989-4155. <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/07/preparacion-docente-ensenanza.html>
- Brailovsky, D. (2018). ¿Por qué la pedagogía es importante para un maestro?. *Ediciones Deceducando*. <https://deceducando.org/2018/07/10/que-hace-la-pedagogia-y-por-que-es-importante-para-los-educadores/>
- Calderón, P. y Loja, H. (2018). Un cambio imprescindible: el rol del docente en el siglo XXI. *Illari*, núm. 6, pp. 35-40. <https://www.aacademica.org/margarita.calderon/2.pdf>

- Camargo, M., Calvo, G., Franco, M., Vergara, M., Londoño, S., Zapata, F., Garavito, C. (2004). Las necesidades de formación permanente del docente. *Educación y educadores*, núm. 7, 2004, pp. 79-112. <https://www.redalyc.org/pdf/834/83400708.pdf>
- Cardona, J. (2008). Paradigmas y modelos en la formación del profesorado: aspectos conceptuales. El paradigma positivista. Editorial Universitas S.A. Formación y actualización en la función pedagógica. <http://funcionpedagogica.blogspot.com/2008/12/6-paradigmas-y-modelos-en-la-formacin.html>
- Carrasco, N. (2018). Acompañamiento pedagógico para mejorar el desempeño docente de los profesores del área de comunicación, educación regular básica secundaria, Chiclayo y Lambayeque, 2015. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8264/BC-4664%20CARRASCO%20RIMAPA.PDF?sequence=1&isAllowed=y>
- Carvajal, A. y Carvajal, E. (2019). La importancia del rol docente en la enseñanza e investigación. *Revista de Investigación Psicológica*, (21), 107-114. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322019000100008
- Castro, A., Madueño, M. y Tapia, C. (2017). Escala-Cuestionario para la evaluación docente en la nueva reforma de la educación secundaria. *X Congreso Nacional de Investigación Educativa, área 15 procesos de formación*. <https://fddocuments.ec/document/escala-cuestionario-para-la-evaluacion-docente-en-la-nueva.html>
- Chehaybar y Kuri, E. (2006). La percepción que tienen los profesores de educación media superior y superior sobre su formación y su práctica docente. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, vol. XXXVI, núm. 3-4, 2006, pp. 219-259. <https://www.redalyc.org/pdf/270/27036410.pdf>

- Cipagauta, M. (2021). Perspectivas de la formación permanente de los docentes de educación superior. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el desarrollo Educativo*.
<https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/738/2824>
- Comte, A. (1942). Primeros ensayos. México: FCE.
- Esquerre, L. y Pérez, M. (2020). Retos del desempeño docente en el siglo XXI: una visión del caso peruano. *Revista Educación*, vol. 45, núm. 2, 2021.
<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/43846/47139>
- Fernández, A. (2008). El primer positivismo. Algunas consideraciones sobre el pensamiento social en Saint Simon y Comte. *Instituto de investigaciones Gino Germani, facultad de Ciencias Sociales, UBA*.
<http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/iigg-uba/20140715044732/fernandez01.pdf>
- Freire, P. (1998). Pedagogía de la autonomía. Saberes necesarios para la práctica educativa. México: Editorial Siglo XXI.
- Fondo, M. (2019). Seis competencias docentes clave para el siglo XXI. *MarcoEle: Revista de didáctica español lengua extranjera*, núm. 29, 2019.
<https://www.redalyc.org/journal/921/92159587007/html/>
- Gaitán, S. (2018). Importancia de la formación docente en la actualidad. *Nexos. Distancia por tiempos. Blog de educación*.
<https://educacion.nexos.com.mx/importancia-de-la-formacion-docente-en-la-actualidad/>
- García, J. (2019). La autoeficacia de Albert Bandura: ¿crees en ti mismo?. *Psicología y mente*. <https://psicologiaymente.com/psicologia/autoeficacia-albert-bandura>
- Gil, J. (2017). Características del profesorado y desempeño docente en aulas con alumnado de bajo nivel socioeconómico. *Revista de Investigación Educativa*,

vol. 35, núm. 1, enero-, 2017, pp. 133.150.
<https://www.redalyc.org/pdf/2833/283349061008.pdf>

Guevara, Y. (2020). Programa de capacitación para fortalecer el desempeño de la competencia planifica la enseñanza aprendizaje. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo, Chiclayo - Perú].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52686/Guevara_PYR%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Guzmán, J. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño?. Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 285-358. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.124>

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. McGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V. ISBN: 978-1-4562-2396-0. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Korthagen, F. (2001). La práctica, la teoría y la persona en la formación del profesorado. ISSN: 0213-8646.
<https://core.ac.uk/download/pdf/41577213.pdf>

León, V. (2015). Influencia del desempeño docente en el nivel del logro de aprendizaje de los oficiales alumnos de la Escuela de Ingeniería del Ejército – 2014. [Tesis de maestría en Ciencias de la Educación, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional UNE. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/941/TM%20CE-Dg%20L47%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López, R. (2020). Reflexiones acerca de las necesidades de formación docente en Colombia en los tiempos de la sociedad líquida. *Revista Educación*, vol. 45, núm.1, pp. 1-23, 2021.
<https://www.redalyc.org/journal/440/44064134031/html/>

- Martínez, D. y Catalán, J. (2016). Teorías subjetivas en profesores y su formación profesional. *Revista Brasileña de Educación*.
<https://www.scielo.br/j/rbedu/a/QDrWmFrSczrNLsGbLSMPCyS/?lang=es&format=pdf>
- MINEDUC (2020). Ministerio de Educación del Ecuador. Cursos de actualización docente. <https://educacion.gob.ec/cursos-de-actualizacion-docente-2020/>
- MINEDUC (2021). Ministerio de educación del Ecuador. Invitación a participar en inscripciones de cursos de formación continua. <https://educacion.gob.ec/el-ministerio-de-educacion-invita-a-participar-en-las-inscripciones-para-los-cursos-de-formacion-continua/>
- Ministerio de Trabajo. (2021). Plataformas online de capacitaciones sector público año 2021. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/02/2-Actualizacion-Instructivo-Plataformas-Virtuales-Febrero-2021-1.pdf?x42051>
- Montalvo, S. (2018). Incidencia en la evaluación de desempeño docente para fortalecer la formación pedagógica desde la práctica en la institución educativa. [Tesis de maestría, Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología].
<https://repositorio.umecit.edu.pa/bitstream/handle/001/1248/Sorsirys%20Montalvo%20Torres.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Noriega, M. y Pardo, V. (2018). La educación y la importancia del ejemplo del docente. *Researchgate*.
https://www.researchgate.net/publication/327344818_La_Educacion_y_la_Importancia_del_Ejemplo_del_Docente
- Muchinsky, P. (2002). Psicología aplicada al trabajo. Sexta edición. México: International Thomson Editores S.A.
- Narváez, L. (2020). Percepciones docentes sobre la política de formación profesional continua implementada en el país durante el gobierno de la Revolución ciudadana a partir de un estudio de caso. [Tesis de maestría,

Universidad Andina Simón Bolívar. Sede Ecuador].
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7111/1/T3083-MIE-Narvaez-Percepciones.pdf>

Nieva, J. y Martínez, O. (2016). Una nueva mirada sobre la formación docente. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(4), 14-21.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000400002&lng=es&tlng=es

Oleas, N. y Pacheco, S. (2021). Análisis del desempeño de los docentes de educación secundaria en el cantón Naranjito. *Revista Científica Hallazgos* 21. 6(1), 79-92.
<https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/509/431>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. [UNESCO]. (2017). La formación inicial docente en educación para la ciudadanía en América Latina. *Estrategia regional sobre Docentes OREALC* - UNESCO.
<http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/Formacion-inicial-docente-en-educacion-para-la-ciudadani.pdf>

Ortiz, M., Fabara, E., Villagómez, M. hidalgo, L. (2017). La formación y el trabajo docente en el Ecuador. *Universidad Politécnica Salesiana*. ISBN: 978-9978-10-276-3.
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/14919/1/La%20formacion%20y%20el%20trabajo%20docente%20en%20el%20Ecuador.pdf>

Pérez, C., Vaccarezza, G., Aguilar, C., Coloma, K., Salgado, H., Baquedano, M., Chavarría, C. y Bastías, N. (2016). Cuestionario de prácticas pedagógicas: análisis de su estructura factorial y consistencia interna en docentes de carreras de la salud. *Red Med Chile* 2016; 144: 795-805.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/rmc/v144n6/art15.pdf>

- Ramírez, L. (2020). Profesionalización docente: Competencias en el siglo XXI. *Instituto para el futuro de la educación*. <https://observatorio.tec.mx/edu-bits-blog/profesionalizacion-docente-competencias-siglo-xxi>
- Ríos, J. y Cevallos, E. (2018). La actualización docente en la calidad educativa. *Repositorio PUCESA*, ISSN: 2550-679X. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2647/1/Actualizaci%C3%B3n%20Docente.pdf>
- Schmelkes, S. (1995). La calidad educativa y la formación de docentes. *Sinéctica*, 7, 1-11. <https://sinectica.iteso.mx/index.php/SINECTICA/article/view/507/500>
- Suckel, M., Rodríguez, G., Sáez, G., Campos, D. (2019). El rol de la formación inicial docente en el proceso de construcción del saber pedagógico. *Actualidades Investigativas en Educación*, vol. 20, núm. 1, pp. 605-630, 2020. <https://www.redalyc.org/journal/447/44764873023/html/>
- Fundación Universia. (2018). Las 5 características de los maestros más eficaces. *Universia sede México*. <https://www.universia.net/mx/actualidad/orientacion-academica/5-caracteristicas-maestros-mas-eficaces-951561.html>
- Vara, A. (2012). Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. https://www.academia.edu/18635649/Siete_pasos_para_una_tesis_exitosa_Desde_la_idea_inicial_hasta_la_sustentaci%C3%B3n
- Villareal, S. (2018). Desempeño Docente. [Universidad Científica del Perú] http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/826/VILLAREAL_TRABIN_V_BACH_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zaldivar, M. y Quintal, S. (2021). Factores que influyen en el desempeño docente del nivel básico. Un estudio en la zona rural de Yucatán, México. *Plumilla educativa*, 29 (1), 15-27.
- Zhicay, G., Once, M., Crespo, O., López, M. (2019). La importancia del docente: gestión eficaz del aula. *Revista Espacios*, Educación, vol. 40 (Nº 31), p.19.

ISSN

0798

1015

<https://www.revistaespacios.com/a19v40n31/a19v40n31p19.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1

Operacionalización de variables.

V	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable independiente: Formación pedagógica.	Chehaybar y Kuri (2006) establece que la formación pedagógica docente “es una actividad polivalente, compleja, dinámica y socialmente construida, la cual requiere una formación específica dentro del campo humanista y didáctico, así como el desarrollo de una actitud profesional que implica el compromiso y la responsabilidad de formarse para ejercer la docencia” (p.226).	Esta variable será evaluada a través de una encuesta de Prácticas pedagógicas de Pérez, Vaccarezza, Aguilar, Coloma, Salgado, Baquedano, Chavarría y Bastías (2016).	Desarrollo profesional	Creatividad e innovación.	Ordinal
				Mejoramiento de las tecnologías digitales.	
			Intrapersonal	Pensamiento reflexivo.	
				Habilidades blandas.	
			Interpersonal	Trabajo colaborativo.	
				Participación de la comunidad escolar.	
V	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala

Variable dependiente: Desempeño docente.	León (2015) define el desempeño docente como “el cumplimiento de las acciones pedagógicas inherentes a la profesión, como son la planificación del PEA, ejecución y evaluación” (p.51).	La presente variable será evaluada por medio de la Escala-Cuestionario de Castro, Madueño y Tapia (2017).	Planificación curricular.	Elaboración de programaciones.	Ordinal
				Programación de clases.	
			Valoración áulica.	Estrategias didácticas.	
				Elaboración de material didáctico.	
			Evaluación de las planificaciones	Motivación a los alumnos.	
				Evaluación a los estudiantes.	

ANEXO 2

Carta de petición.

Quevedo, 04 de octubre del 2021.

MSc. MARY MALDONADO.
RECTORA DE LA UNIDAD EDUCATIVA "REPÚBLICA DEL ECUADOR"
PRESENTE

De mi consideración:

En calidad de maestrante del Programa de Administración en Educación de la Universidad César Vallejo Piura – Perú, le escribo para solicitar un espacio dentro de la institución que dirige para realizar un estudio de investigación. La investigación se titula "Programa de formación pedagógica para mejorar el desempeño docente de la Unidad Educativa República del Ecuador, 2021" y su objetivo principal es aplicar un programa de formación pedagógica a los docentes de la institución para mejorar su desempeño docente.

Espero que su dirección y la presente administración me permitan aplicar la antes mencionada investigación a los docentes que integran la institución. De igual manera, me permita aplicar un cuestionario antes y después de aplicar el programa. A los posibles docentes que participen en este estudio se les entregará un formulario de consentimiento para ser firmado, en el cual se les informará en qué consiste y todo lo que corresponde a los aspectos éticos de la presente investigación. Los resultados individuales del presente estudio permanecerán absolutamente confidenciales y anónimos. En caso de su publicación, solo se documentarán los resultados obtenidos. Cabe recalcar, que su institución no incurrirá con ningún gasto.

Su aprobación para realizar la presente investigación será muy apreciada. Daré seguimiento a la presente petición con una llamada telefónica cuando lo disponga y con gusto responderé cualquier inquietud que tenga al respecto. Podrá contactarme en mi dirección de correo electrónico ingenieranimadejanos@yahoo.com

Muy atentamente,



Ing. Mima De Janón.
Estudiante del Programa de Doctorado en Educación, UCV Piura – Perú.

ANEXO 3

Carta de aceptación.



UNIDAD EDUCATIVA PARTICULAR "REPÚBLICA DEL ECUADOR"
Email: uenpublicadeecuador12d03queve@gmail.com
Teléfono: 0986769946
Quevedo - Los Ríos - Ecuador

U.E.P.R.E. OF - 010 - 2021

Quevedo, 11 de octubre del 2021.

Ing. Mima De Janón,
Estudiante de la Universidad César Vallejo Piura - Perú.
Presente

De nuestra consideración:

A través de la presente la Unidad Educativa Particular "República del Ecuador" le informa que su petición ha sido aceptada.

A partir de esta fecha puede dar inicio a su investigación "Programa de formación pedagógica para mejorar el desempeño docente de la Unidad Educativa República del Ecuador, 2021". Las puertas de nuestra institución están abiertas para el progreso educativo.

Dirigirse directamente a Secretaría para coordinar la reunión correspondiente con los docentes y la documentación requerida; así podrá dar inicio a su investigación.

Agradecemos su iniciativa.

Atentamente,



MSc. Mary Maldonado.

RECTORA UEPRE

ANEXO 4

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

ANEXO 4.1

ENCUESTA DE FORMACIÓN PEDAGÓGICA

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: **Programa de formación pedagógica para mejorar el desempeño docente de la Unidad Educativa República del Ecuador – Cantón Quevedo, 2021.**
2. DATOS DE LA AUTORA: **MIRNA VICTORIA DE JANÓN DE SANTIS.**
3. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **ENCUESTA DE LA VARIABLE 1 – FORMACION PEDAGÓGICA.**

Nº	DIMENSIONES/ÍTEMS	NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	DIMENSIÓN 01: DESARROLLO PROFESIONAL.			
	Indicador 01: Creatividad e innovación.			
1	Los docentes que laboran en la institución poseen títulos acordes a la enseñanza que brindan.			
2	Cree usted que los docentes emplean herramientas para el desarrollo del contenido de las clases.			
	Indicador 02: Mejoramiento de las tecnologías digitales.			
3	Usa las herramientas multimedia (como diapositivas, videos, etc.) en mis actividades docentes.			
4	Brindan capacitaciones permanentes a los docentes en la institución educativa.			
	DIMENSIÓN 02: INTRAPERSONAL.			
	Indicador 01: Pensamiento reflexivo.			
5	Genera espacios de reflexión con temáticas basadas en la resolución de problemas.			
6	Anima a los estudiantes a participar en las discusiones de clase.			
	Indicador 02: Habilidades blandas.			

7	Expresa expectativas positivas a los estudiantes.			
8	Establece relaciones cordiales con sus colegas de trabajo.			
	DIMENSIÓN 03: INTERPERSONAL.			
	Indicador 01: Trabajo colaborativo.			
9	Desarrolla actividades cooperativas en la sala de clase.			
10	Aplica estrategias para abordar contenidos complejos.			
	Indicador 02: Participación de la comunidad escolar.			
11	El/la docente se muestra accesible en el trato individual con los estudiantes.			
12	El/la docente se muestra accesible con el trato individual con los padres de familia.			

ANEXO 4.1

ENCUESTA DE DESEMPEÑO DOCENTE

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: **Programa de formación pedagógica para mejorar el desempeño docente de la Unidad Educativa República del Ecuador – Cantón Quevedo, 2021.**
2. DATOS DE LA AUTORA: **MIRNA VICTORIA DE JANÓN DE SANTIS.**
3. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: **ENCUESTA DE LA VARIABLE 2 – DESEMPEÑO DOCENTE.**

Nº	DIMENSIONES/ÍTEMS	NUNCA	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	DIMENSIÓN 01: PLANIFICACIÓN CURRICULAR.			
	Indicador 01: Elaboración de programaciones.			
1	Participa en reuniones de área para verificar los contenidos que se están enseñando.			
2	Organiza actividades docentes (clases, supervisiones) puntualizando los momentos de una secuencia de aprendizaje en aula (introducción, desarrollo, cierre).			
	Indicador 02: Programación de clases.			
3	Las asignaturas se han desarrollado de acuerdo a la planificación presentada en el programa.			
4	Aplica adaptaciones curriculares para los estudiantes con necesidades especiales (NEE).			
	DIMENSIÓN 02: VALORACIÓN ÁULICAS.			
	Indicador 01: Estrategias didácticas.			
5	Emplea estrategias para captar la atención de los estudiantes.			
6	Promueve el debate entre los estudiantes.			
	Indicador 02: Elaboración de material didáctico.			
7	Usa estrategias expositivas para abordar contenidos complejos o de alto nivel de abstracción.			

8	Emplea estrategias de uso didáctico en las clases.			
	DIMENSIÓN 03: EVALUACIÓN DE LAS PLANIFICACIONES.			
	Indicador 01: Motivación a los alumnos.			
9	En las asignaturas se anima a los estudiantes a participar en las discusiones de clase.			
10	El/la docente genera espacios de reflexión planteando problemas apropiados y desafiantes.			
	Indicador 02: Evaluación a los estudiantes.			
11	Las evaluaciones se ajustan a los criterios previamente informados por el docente.			
12	El/la docente da a conocer los resultados de la evaluación al menos una semana antes de la siguiente evaluación.			

ANEXO 5

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO.

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo **Martha Amelia Castillo Noriega**, con cédula de ciudadanía N°0909004483, de profesión Doctora en Educación, desempeñándome como Docente universitaria en la Universidad de Guayaquil; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación. Luego de hacer las observaciones pertinentes puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Guayaquil el día 09 de noviembre del 2021.

Apellidos y nombres: PhD Martha Amelia Castillo Noriega
C.C. : 0909004483
Especialidad : Doctora en Educación.
E-mail : martha_castillo_noriega@hotmail.com



PhD Martha Castillo Noriega
C.C.:0909004483

VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Programa de formación pedagógica para mejorar el desempeño docente de la Unidad Educativa República del Ecuador – Cantón Quevedo, 2021.
2. DATOS DE LA AUTORA: Mirna Victoria De Jardín De Santis.
3. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA DE LA VARIABLE 1 – Formación pedagógica.

N°	DIMENSIONES/ÍTEMES	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 01: DESARROLLO PROFESIONAL.							
1	Los docentes que laboran en la institución poseen hábitos acordes a la enseñanza que brindan.	X		X		X		
2	Creo usual que los docentes emplean herramientas para el desarrollo del contenido de las clases.	X		X		X		
3	Uso las herramientas tecnológicas (como dispositivos, videos, etc.) en las actividades docentes.	X		X		X		
4	Brindar espacios permanentes a los docentes en la institución educativa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 02: INTRAPERSONAL.							
5	Genera espacios de reflexión con temáticas basadas en la resolución de problemas.	X		X		X		
6	Anima a los estudiantes a participar en las discusiones de clase.	X		X		X		
7	Expresa expectativas positivas a los estudiantes.	X		X		X		
8	Establece relaciones cordiales con sus colegas de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 03: INTERPERSONAL.							
9	Desarrolla actividades cooperativas en la sala de clase.	X		X		X		
10	Aplica estrategias para abordar contenidos complejos.	X		X		X		
11	El/la docente se muestra accesible en el trato individual con los estudiantes.	X		X		X		
12	El/la docente se muestra accesible con el trato individual con los padres de familia.	X		X		X		

OBSERVACIONES (agregar si hay suficiencia) NINGUNA

Opción de aplicabilidad: APLICABLE (X) APLICABLE DESPUES DE CORREGIR () NO APLICABLE ()

Apellido y nombre del juez validador: Dra. Martha Cecilia Castillo Noriega C.C.: 090066283

ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR: **Doctores en Educación**

PERTINENCIA: el ítem corresponde al concepto teórico formalizado.

RELEVANCIA: el ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específicos del constructo.

CLARIDAD: no estando en dificultad alguna el enunciado del ítem es correcto, exacto y directo.



Dra. Martha Castillo Noriega.

C.C.: 090066283

VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Programa de formación pedagógica para mejorar el desempeño docente de la Unidad Educativa República del Ecuador – Cantón Quevedo, 2021.
2. DATOS DE LA AUTORA: Milva Victoria De Janón De Santis.
3. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA DE LA VARIABLE 2 – Desempeño docente.

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 01: PLANIFICACIÓN CURRICULAR.								
1	Participa en reuniones de área para verificar los contenidos que se están enseñando.	X		X		X		
2	Organiza actividades docentes (clases, supervisiones) priorizando los momentos de una secuencia de aprendizaje en aula (Introducción, desarrollo, cierre).	X		X		X		
3	Los asignaturas se han desarrollado de acuerdo a la planificación presentada en el programa.	X		X		X		
4	Aplica adaptaciones curriculares para los estudiantes con necesidades especiales (NIE).	X		X		X		
DIMENSIÓN 02: VALORACIÓN ÁULICA.								
5	Emplea estrategias para captar la atención de los estudiantes.	X		X		X		
6	Promueve el debate entre los estudiantes.	X		X		X		
7	Usa estrategias expositivas para abordar contenidos complejos o de alto nivel de abstracción.	X		X		X		
8	Emplea estrategias de uso didáctico en las clases.	X		X		X		
DIMENSIÓN 03: EVALUACIÓN DE LAS PLANIFICACIONES.								
9	En las asignaturas se anima a los estudiantes a participar en las discusiones de clase.	X		X		X		
10	El/la docente genera espacios de reflexión planteando problemas apropiados y desafiantes.	X		X		X		
11	Las evaluaciones se ajustan a los criterios previamente informados por el docente.	X		X		X		
12	El/la docente da a conocer los resultados de la evaluación al menos una semana antes de la siguiente evaluación.	X		X		X		

OBSERVACIONES (especificar si hay alguna) NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: APLICABLE () APLICABLE DESPUES DE CORREGIR () NO APLICABLE ()

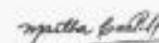
Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Martha Araceli Castillo Noriega C.C.: 09080440

ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR: **Doctora en Educación**

PERTINENCIA: el ítem corresponde al concepto técnico formulado.

RELEVANCIA: el ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

CLARIDAD: se entiende sin dificultad alguna el significado del ítem en contexto, modo y dirección.



Dra. Martha Castillo Noriega.
C.C.: 09080440

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo **Cindy Alexandra Cruz Fajardo**, con cédula de ciudadanía N°1205989690, de profesión Doctora en Educación, desempeñándome como Docente en una Unidad Educativa Fiscal; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación.

Luego de hacer las observaciones pertinentes puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Guayaquil el día 09 de noviembre del 2021.

Apellidos y nombres: Dra. Cindy Alexandra Cruz Fajardo.
C.C. : 1205989690
Especialidad : Doctora en Educación.
E-mail : cindyalexandracruzfajardo@gmail.com



Dra. Cindy Cruz.
C.C.: 1205989690

VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Programa de formación pedagógica para mejorar el desempeño docente de la Unidad Educativa República del Ecuador – Cantón Quevedo, 2021.
2. DATOS DE LA AUTORA: Mirna Victoria De Janón De Santis.
3. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA DE LA VARIABLE 1 – Formación pedagógica.

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	DIMENSIÓN 01: DESARROLLO PROFESIONAL.							
1	Los docentes que laboran en la institución poseen títulos acorde a la enseñanza que brindan.	X		X		X		
2	Cada aula que los docentes emplean herramientas para el desarrollo del contenido de las clases.	X		X		X		
3	Usa las herramientas multimedia (como dispositivos, videos, etc.) en las actividades docentes.	X		X		X		
4	Brinda capacitaciones permanentes a los docentes en la institución educativa.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 02: INTRAPERSONAL.							
5	Ofrece espacios de reflexión con temáticas basadas en la resolución de problemas.	X		X		X		
6	Anima a los estudiantes a participar en las discusiones de clase.	X		X		X		
7	Expresa expectativas positivas a los estudiantes.	X		X		X		
8	Establece relaciones cordiales con sus colegas de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 03: INTERPERSONAL.							
9	Desarrolla actividades cooperativas en la sala de clase.	X		X		X		
10	Aplica estrategias para abordar contenidos complejos.	X		X		X		
11	El/la docente se muestra accesible en el trato individual con los estudiantes.	X		X		X		
12	El/la docente se muestra accesible con el trato individual con los padres de familia.	X		X		X		

OBSERVACIONES (aplicar si hay satisfacción) NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: APLICABLE (X) APLICABLE DESPUES DE CORREGIR () NO APLICABLE ()

Apellido y nombre del juez validador: Dra. Cindy Alejandra Cruz Fajardo C.C.: 120598699

ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR: **Doctores en Educación**

PERTINENCIA: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

RELEVANCIA: el ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

CLARIDAD: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es concreto, exacto y directo.



Dra. Cindy Cruz.
C.C.: 120598699

VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Programa de formación pedagógica para mejorar el desempeño docente de la Unidad Educativa República del Ecuador – Cantón Quevedo, 2021.

2. DATOS DE LA AUTORA: Mirna Victoria De Janón De Santis.

3. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA DE LA VARIABLE 2 – Desempeño docente.

N°	DIMENSIONES/ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 01: PLANIFICACIÓN CURRICULAR.								
1	Participa en reuniones de aula para verificar los contenidos que se están enseñando.	X		X		X		
2	Organiza actividades docentes (clases, supervisiones) puntualizando los momentos de una instancia de aprendizaje en aula (introducción, desarrollo, cierre).	X		X		X		
3	Los asignaturas se han desarrollado de acuerdo a la planificación presentada en el programa.	X		X		X		
4	Aplica adaptaciones curriculares para los estudiantes con necesidades especiales (NEE).	X		X		X		
DIMENSIÓN 02: VALORACIÓN ÁULICA.								
5	Emplea estrategias para captar la atención de los estudiantes.	X		X		X		
6	Promueve el debate entre los estudiantes.	X		X		X		
7	Usa estrategias expositivas para abordar contenidos complejos o de alto nivel de abstracción.	X		X		X		
8	Emplea estrategias de uso didáctico en las clases.	X		X		X		
DIMENSIÓN 03: EVALUACIÓN DE LAS PLANIFICACIONES.								
9	En las asignaturas se anima a los estudiantes a participar en las discusiones de clase.	X		X		X		
10	El/la docente genera espacios de reflexión planteando problemas apropiados y desafiantes.	X		X		X		
11	Las evaluaciones se ajustan a los criterios previamente informados por el docente.	X		X		X		
12	El/la docente da a conocer los resultados de la evaluación al menos una semana antes de la siguiente evaluación.	X		X		X		

OBSERVACIONES (agregar si hay alguna): NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: APLICABLE () APLICABLE DESPUES DE CORREGIR () NO APLICABLE ()

Apellido y nombre del juez validador: Dra. Cindy Alexandra Cruz Fajardo C.C.: 1210949690

ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR: **Docente en Educación**

PERTINENCIA: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

RELEVANCIA: el ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

CLARIDAD: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem en concreto, claro y directo.


 Dra. Cindy Cruz
 C.C.: 1210949690

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo **Daniel Efraín Maldonado De Janón**, con cédula de ciudadanía N°1204525503, de profesión Máster en Docencia Universitaria, desempeñándome como Docente en una Unidad Educativa Fiscal; por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos los cuales se aplicarán en el proceso de la investigación. Luego de hacer las observaciones pertinentes puedo formular las siguientes apreciaciones.

INSTUMENTOS	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Guayaquil el día 09 de noviembre del 2021.

Apellidos y nombres: MSc. Daniel Efraín Maldonado De Janón.
C.C. : 1204525503
Especialidad : Máster en Docencia Universitaria
E-mail : daniel280122@hotmail.com



MSc. Daniel Maldonado.
C.C.: 1204525503

VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Programa de formación pedagógica para mejorar el desempeño docente de la Unidad Educativa República del Ecuador – Cantón Quevedo, 2021.
2. DATOS DE LA AUTORA: Mireia Victoria De Jarón De Santillán.
3. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA DE LA VARIABLE 1 – Formación pedagógica.

N°	DIMENSIONES/TEMAS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN E1: DESARROLLO PROFESIONAL.								
1	Los docentes que laboran en la institución poseen rituales acordes a la enseñanza que brindan.	X		X		X		
2	Conoce usted que los docentes emplean herramientas para el desarrollo del contenido de las clases.	X		X		X		
3	Usa los herramientas multimedia (como diapositivas, videos, etc.) en las actividades docentes.	X		X		X		
4	Brinda capacitaciones permanentes a los docentes en la institución educativa.	X		X		X		
DIMENSIÓN E2: INTRAPERSONAL.								
5	Genera espacios de reflexión con temáticas basadas en la resolución de problemas.	X		X		X		
6	Anima a los estudiantes a participar en las discusiones de clase.	X		X		X		
7	Expresa expectativas positivas a los estudiantes.	X		X		X		
8	Establece relaciones cordiales con sus colegas de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN E3: INTERPERSONAL.								
9	Desarrolla actividades cooperativas en la sala de clase.	X		X		X		
10	Aplica estrategias para abordar contenidos complejos.	X		X		X		
11	El/la docente se muestra accesible en el trato individual con los estudiantes.	X		X		X		
12	El/la docente se muestra accesible con el trato individual con los padres de familia.	X		X		X		

OBSERVACIONES (aprecie si hay sugerencias) NINGUNA

Opinión de aplicabilidad: APLICABLE () APLICABLE DESPUES DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()

Apellido y nombres del juez validador: MSc. Daniel Maldonado C.C.: 120452593

ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR: **Máster en Docencia Universitaria**

PERTINENCIA: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

RELEVANCIA: el ítem es apropiado para representar el componente e dimensión específicos del constructo.

CLARIDAD: se entiende con claridad alguna el mensaje del ítem en cuestión, exacto y directo.



MSc. Daniel Maldonado
C.C.: 120452593

VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Programa de formación pedagógica para mejorar el desempeño docente de la Unidad Educativa República del Ecuador – Cantón Quevedo, 2021.
2. DATOS DE LA AUTORA: Milva Victoria De Jarrón De Santis.
3. NOMBRE DEL INSTRUMENTO: ENCUESTA DE LA VARIABLE 2 – Desempeño docente.

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
DIMENSIÓN 01: PLANIFICACIÓN CURRICULAR.								
1	Participa en reuniones de área para verificar los contenidos que se están enseñando.	X		X		X		
2	Organiza actividades docentes (clases, supervisión) justificando los momentos de una secuencia de aprendizaje en aula (introducción, desarrollo, cierre).	X		X		X		
3	Los asignaturas se han desarrollado de acuerdo a la planificación presentada en el programa.	X		X		X		
4	Aplica adaptaciones curriculares para los estudiantes con necesidades especiales (NBE).	X		X		X		
DIMENSIÓN 02: VALORACIÓN ÁULICA.								
5	Emplica estrategias para captar la atención de los estudiantes.	X		X		X		
6	Promueve el debate entre los estudiantes.	X		X		X		
7	Usa estrategias expuestas para abordar contenidos complejos o de alto nivel de abstracción.	X		X		X		
8	Emplica estrategias de uso didáctico en las clases.	X		X		X		
DIMENSIÓN 03: EVALUACIÓN DE LAS PLANIFICACIONES.								
9	En las asignaturas se anima a los estudiantes a participar en las discusiones de clase.	X		X		X		
10	El/la docente genera espacios de reflexión planteando problemas apropiados y desafiantes.	X		X		X		
11	Las evaluaciones se ajustan a los criterios previamente informados por el docente.	X		X		X		
12	El/la docente da a conocer los resultados de la evaluación al menos una semana antes de la siguiente evaluación.	X		X		X		

OBSERVACIONES (aportar si hay alguna): NINGUNA

Opción de aplicabilidad: APLICABLE () APLICABLE DESPUES DE CORREGIR ()

NO APLICABLE ()

Apellidos y nombres del juez validador: MSc. Daniel Esteban Maldonado De Jarrón. C.C.: 120432503

ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR: **Máster en Docencia Universitaria**

PERTINENCIA: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

RELEVANCIA: el ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

CLARIDAD: se entiende a la facilidad sigue el enunciado del ítem su concepto, exacto y directo.



MSc. Daniel Maldonado,
C.C.: 120432503



PROPUESTA

Programa de formación
pedagógica para mejorar el
desempeño docente de la
Unidad Educativa República
del Ecuador – Cantón
Quevedo, 2021.

Elaborado por:

Mirna Victoria De Janón De Santis.

PROPUESTA

1. Datos

- **Denominación de la propuesta:** Programa de formación pedagógica para mejorar el desempeño docente de la Unidad Educativa República del Ecuador – Cantón Quevedo, 2021.
- **Investigadora:** Mirna Victoria De Janón De Santis.
- **Participantes:** 15 docentes.
- **Duración:** 4 horas
- **Horario:** 14:30 a 16:30 lunes y martes.
- **Modalidad:** Presencial y a distancia.

2. Justificación

A través del tiempo, la educación ha avanzado logrando transmitir conocimiento, cultura en medio de la sociedad, donde el docente ha sido la parte fundamental en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Ciertamente, se debe recalcar que la preparación docente no siempre ha sido atendida en el nivel requerido de formación, ni mucho menos se le ha otorgado los adecuados perfiles de referencia. El previo diagnóstico ha permitido establecer el punto de partida para poder concretar esta propuesta con la finalidad de mejorar el desempeño docente.

3. Objetivos

a. Objetivo general

- Mejorar el desempeño docente de la Unidad Educativa República del Ecuador.

b. Objetivos específicos

- Diseñar de forma creativa sesiones de aprendizaje empleando programaciones curriculares.
- Fortalecer las habilidades blandas de los docentes y su pensamiento reflexivo.

4. Diseño gráfico de la propuesta.

Diseño gráfico de la propuesta.



Elaborado por: Mirna Victoria De Janón De Santis.

5. Cronograma de actividades.

Cronograma de actividades.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES		SESIONES									
ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Para elaborar la programación curricular.	Repasar las estrategias empleadas para la elaboración de la programación curricular.								
Creación, selección y organización de los recursos.	Reconocer las fortalezas y trabajar en nuevas formas para organizar los recursos empleados.										
Diseño de secuencia y estructura y sesiones de aprendizaje.	Tomar decisiones adecuadas para diseñar estructuras idóneas en las sesiones de aprendizaje.										
Fortalecimiento de las habilidades blandas.	Recalcar las destrezas, virtudes, fortalezas, capacidades, pensamiento reflexivo.										

Elaborado por: Mirna Victoria De Janón De Santis.

Con base en las estrategias y los días de trabajo planteados las sesiones son las siguientes:

ELABORAR LA PROGRAMACION CURRICULAR

SESION 1	OBJETIVO	INDICACIONES	CONCLUSION
Planificación interdisciplinaria por subnivel.	Comprender la importancia de la planificación de los aprendizajes y su elaboración.	<p>La planificación interdisciplinaria por subniveles aborda las ideas centrales priorizadas desde diferentes áreas del conocimiento permitiendo que las conexiones entre asignaturas se den manteniendo la realidad de los aprendizajes. Deben realizarse las siguientes preguntas: ¿Qué aprendizajes imprescindibles se pueden fortalecer en este periodo de pandemia? ¿Qué contenidos son necesarios repasar, comprender, analizar y practicar? ¿Para qué es necesario hacerlo? ¿Pueden aplicarse en este periodo de pandemia?</p> <p>Con apoyo de vicerrectorado académico, socializar una guía y plantilla acordes a las directrices de la institución educativa y al Ministerio de Educación.</p>	Esta sesión permitirá reforzar las bases para la elaboración de la planificación interdisciplinaria.
SESION 2	OBJETIVO	INDICACIONES	CONCLUSION
Estrategias metodológicas.	Recordar a los docentes el uso de estrategias metodológicas que permitan a los estudiantes ser los protagonistas de los aprendizajes.	<p>Los docentes deben salir de su zona de confort e incorporar nuevas estrategias metodológicas bajo diversas peculiaridades de un salón de clase, a lo cual deberán formar grupos y proponer herramientas creativas que permitan desafiar al estudiante en su capacidad de crear nuevas destrezas, habilidades generando iniciativas innovadoras.</p> <p>Posteriormente, deben exponer las nuevas estrategias planteadas.</p>	Con esta sesión, los docentes se enfrentarán a diversas peculiaridades que tendrán los salones para los que tendrán que plantear diferentes estrategias metodológicas para continuar con la enseñanza-aprendizaje.

Elaborado por: Mirna Victoria De Janón De Santis.

ELABORAR LA PROGRAMACION CURRICULAR

SESION 3	OBJETIVO	INDICACIONES	CONCLUSION
Aspectos importantes para la planificación.	Incentivar el uso del diario personal e incrementar las actividades recreativas.	<p>El uso del libro diario permite a los docentes plasmar efectivamente algún caso de aprendizaje que tengan dentro de su salón, así como también algún inconveniente.</p> <p>Incentivar a los estudiantes a realizar un diario personal haciendo uso de material reciclado, en el podrán escribir e identificar sus emociones, dudas que van sintiendo día a día, acciones o situaciones.</p> <p>De igual manera, incrementar las actividades lúdicas y recreativas para fomentar el diálogo y la comunicación entre compañeros.</p>	Esta sesión permitirá al docente retomar y pulir ciertas estrategias muy esenciales que le ayudarán a llegar a sus estudiantes.
SESION 4	OBJETIVO	INDICACIONES	CONCLUSION
Evaluación de los aprendizajes.	Fomentar evaluaciones adecuadas y acordes a las estructuras de aprendizaje.	<p>Se debe tener en cuenta que la elaboración de las evaluaciones debe estar en un lenguaje claro y concreto.</p> <p>Con apoyo de Vicerrectorado académico se determinan las directrices y guías de cómo se deben evaluar a los estudiantes de acuerdo a su nivel de estudio.</p> <p>Se debe considerar que el estudiante debe tener oportunidad para que pueda recuperar una baja calificación obtenida.</p>	En la sesión podrán despejar dudas acerca de las evaluaciones, directrices, ejemplos. Así como también, dar el seguimiento correspondiente a cada uno de sus alumnos.

Elaborado por: Mirna Victoria De Janón De Santis.

DISEÑO DE SECUENCIA Y ESTRUCTURA Y SESIONES DE APRENDIZAJE.

SESION 5	OBJETIVO	INDICACIONES	CONCLUSION
Estructura de sesión de aprendizaje.	Recordar la estructura base de las sesiones de aprendizaje.	<p>Para una elaboración adecuada se debe tener en cuenta la estructura base de una sesión de aprendizaje: identificación, duración, nivel, calendario, competencias, resumen, apoyo, actividades, evaluación, reflexión, recursos.</p> <p>Dentro de la unidad de competencia: elementos de competencia, criterios de desempeño, saberes, evidencias.</p> <p>Formar grupos de trabajo para elaborar una estructura base de una sesión de aprendizaje.</p>	La sesión permitirá refrescar conocimientos básicos en lo referente a las estructuras de sesiones de aprendizaje.
SESION 6	OBJETIVO	INDICACIONES	CONCLUSION
Diseño de sesión de aprendizaje.	Diseñar sesiones de aprendizaje.	<p>Para el diseño de secuencia de las sesiones de aprendizaje de debe tener muy en cuenta la diversidad del salón. Las sesiones deben adaptarse a las exigencias estudiantiles, no debe ser lo contrario.</p> <p>Formar grupos de trabajo y diseñar diferentes sesiones de aprendizajes con diversos salones de clase.</p>	Esta sesión permitirá a los docentes poner en práctica su creatividad, innovación, destrezas, habilidades en el diseño de sesiones de aprendizaje tomando en cuenta la diversidad del salón.

Elaborado por: Mirna Victoria De Janón De Santis.

CREACION, SELECCION Y ORGANIZACION DE LOS RECURSOS.

SESION 7	OBJETIVO	INDICACIONES	CONCLUSION
Ficha pedagógica.	Los docentes deben recordar adaptarse a las necesidades de su grupo estudiantil.	<p>Para los estudiantes que no tienen comunicación con sus docentes las fichas pedagógicas son recursos muy útiles.</p> <p>Reorganizar la estructura de las fichas pedagógicas adaptándolas a la situación actual y una duración entre 50 minutos u hora y media, no sobrepasar las dos horas.</p> <p>Para bachillerato estarán dirigidas de acuerdo a su figura profesional teniendo en cuenta actividades formativas, optativas lúdicas, de reflexión personal en el contexto social actual.</p>	Esta sesión permitirá que los docentes pongan en práctica su ingenio, innovación, el diálogo, la escucha activa en beneficio del proceso de enseñanza-aprendizaje.
SESION 8	OBJETIVO	INDICACIONES	CONCLUSION
Recomendaciones semanales.	Orientar a los docentes en la planificación semanal y otros recursos.	<p>Como parte de los insumos o recursos, los docentes pueden hacer uso de las fichas pedagógicas para dar el seguimiento adecuado.</p> <p>Las actividades a realizarse puede ser semanales, interdisciplinaria, lúdica; siempre y cuando brinde el apoyo emocional y la propuesta de trabajo se fortalezca en el uso de los recursos del entorno y aprendizaje con base en situaciones y acciones del diario vivir.</p>	Estos recursos pueden ser utilizados de acuerdo al contexto de los estudiantes y familias, no dejando de lado la creatividad, selección y organización de los recursos que los docentes empleen.

Elaborado por: Mirna Victoria De Janón De Santis.

FORTALECIMIENTO DE LAS HABILIDADES BLANDAS

SESION 9	OBJETIVO	INDICACIONES	CONCLUSION
Reflejo	Incentivar la escucha activa entre docentes y estudiantes.	<p>Reunirse en parejas y sentarse frente a frente (se acepta un grupo de tres). Cada uno deberá de responder al otro las siguientes preguntas: ¿Qué me hace sentir escuchado y cuan frecuente me siento escuchado? ¿Qué me hace no sentir escuchado y cuán frecuente es? ¿Qué me hace falta para escuchar mejor a mis estudiantes? ¿A qué estudiantes me cuesta escuchar y por qué? ¿A qué debo estar atento para lograr más competencia escuchando a este tipo de estudiantes?</p> <p>Posteriormente, formar grupos de cinco y construir un perfil referente a las características de un docente con competencias para escuchar a sus estudiantes y aquellas peculiaridades que aparecen como más difíciles. Finalmente, exponer los decálogos y tomar en cuenta la información de cada grupo, momento de reflexión.</p>	<p>Promueve el trabajo en grupo, la comunicación, motiva la escucha efectiva no solo entre docentes sino también entre docentes y estudiantes. De igual manera, invita a la reflexión sobre el rol como formadores y la autoevaluación de la capacidad de escucha.</p>
SESION 10	OBJETIVO	INDICACIONES	CONCLUSION
Espejo	Fomentar el respeto y la tolerancia.	<p>Los docentes deberán trabajar en pareja, responderán a las siguientes preguntas: ¿Qué me gusta hacer en mis tiempos libres? ¿Cuáles son mis metas y aspiraciones (en un tiempo no mayor a dos años)? ¿Cuáles son mis cualidades y defectos?</p> <p>De manera grupal se deben presentar y el otro(a) integrante deberá describir al compañero(a) (sin la ayuda de algún apunte) respondiendo una pregunta: ¿Cómo describo a mi compañero(a)? Posteriormente, realizar una lectura acorde al tema del respeto y la tolerancia. Seguido del correspondiente análisis y reflexión.</p>	<p>Esta sesión permitirá que puedan compartir información acerca de cada uno de ellos, incentivando la práctica de los buenos valores, especialmente, el respeto y la tolerancia.</p>

Elaborado por: Mirna Victoria De Janón De Santis.

- 6. Proyección de resultados:** basados en las estimaciones de las dimensiones e indicadores de las variables.
- 7. Sistema de monitoreo y control:** se estableció la aplicación de la observación y posterior encuesta.
- 8. Seguimiento y ajustes:** ha sido permanente a través de la observación, tomando en cuenta las sugerencias, ideas de los docentes y aplicándolos dentro del programa.