



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA
EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOPEDAGOGÍA

MODALIDAD PRESENCIAL

Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de
Licenciado en Psicopedagogía

**“Formación profesional docente y desempeño laboral de los docentes de la
Unidad Educativa Provincia de Cotopaxi del cantón Pujilí”.**

Autor: Fauta Aulestia Jhonatan Guillermo

Tutor: Dra. Carmita del Rocío Núñez López, Mg

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

Yo Dra. Carmita del Rocío Núñez López, Mg, C.I 1801908490 en mi calidad de tutor del trabajo de titulación, sobre el tema, **“Formación profesional docente y desempeño laboral del profesorado de la Unidad Educativa Provincia de Cotopaxi del cantón Pujilí”** Del estudiante Fauta Aulestia Jhonatan Guillermo,, estudiante de la carrera de Psicopedagogía, considero que dicho proyecto investigativo reúne todos los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, autorizo que sea sometido al proceso de evaluación, al jurado examinador designado por el Honorable consejo directivo .

EL TUTOR

.....

Dr. Carmita del Rocío Núñez López.

C.C. 1801908490

Ambato, febrero 2022.

AUTORÍA DEL TRABAJO

Los criterios emitidos en el Proyecto de Investigación **“Formación profesional docente y desempeño laboral del profesorado de la Unidad Educativa Provincia de Cotopaxi del cantón Pujilí”**, como también los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuesta son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autor de este trabajo de grado.

Ambato, febrero, 2022

EL AUTOR



.....
Fauta Aulestia Jhonatan Guillermo

C.C.: 0504815481

DERECHOS DE AUTOR

Autorizo a la **Universidad Técnica de Ambato**, para que haga de este Proyecto de Investigación o parte de él un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución.

Cedo los derechos patrimoniales de mi Proyecto de Investigación, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica y se realice respetando mis derechos de autora.

Ambato, febrero, 2022

EL AUTOR



.....
Fauta Aulestia Jhonatan Guillermo

C.C.: 0504815481

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

Los miembros del Tribunal Examinador aprueban el Proyecto de Investigación sobre el tema **“Formación profesional docente y desempeño laboral del profesorado de la Unidad Educativa Provincia de Cotopaxi, cantón Pujilí”**, de Fauta Aulestia Jhonatan Guillermo, estudiante de la carrera de Psicopedagogía, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el título terminar de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, marzo, 2022

Para constancia firman

Nombres y Apellidos

PRESIDENTE

C.C.:

.....
Psic. Edu. Danny Gonzalo Rivera Flores.

MIEMBRO CALIFICADOR

C.C.: 1804012969

.....
Ing. Wilma Lorena Gavilanes López.

MIEMBRO CALIFICADOR

C.C.: 1802624427

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de investigación a todas las personas que confiaron en mí potencial y qué me han visto crecer a lo largo de todo este trayecto.

- A mis amigos que han estado en las buenas y en las malas apoyándome y dándome ánimos.
- A mi familia que siempre se ha encargado de guiarme por el mejor camino.
- A mis mejores amigos Magnus y Benito, este último agradecerle por todos los buenos momentos que pasó conmigo, su compañía y decirle que donde esté no le decepcionaré.

Y en general a cada una de las personas que estuvieron para mí en los momentos más difíciles de mi vida agradezco y dedico a cada uno de ellos con la ejecución de este proyecto de investigación no me queda más que decirles gracias por su apoyo.

Para finalizar me gustaría mencionar un pedazo de la letra de una canción que me recuerda siempre que nunca debo rendirme:

You should know I am with you, know I forgive you, know I am proud of the steps that you've made, know it will never be easy or simple, know I will dig in my claws when you stray, so let us rest here like we used to. (The Weakerthans).

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi madre que siempre me apoyó en mis estudios, a mi hermana que me aconsejó siempre, a mi hermano que siempre fue mi más grande apoyo, mis sobrinos los cuales quiero ofrecerles un buen ejemplo y de manera general a toda mi familia que siempre me apoyaron y estuvieron conmigo a pesar de los malos momentos.

A mis profesores que me supieron guiar y enseñar todo lo relacionado a las carreras, y más allá de eso, agradecer a esos profesores que se dieron el tiempo de enseñar algo más que solo materia, sino que más bien demostraron ser un ejemplo a seguir como profesionales y como seres humanos

Para finalizar agradecer a cada una de esas personas que siempre tuvieron alientos y consejos buenos para mi persona, que nunca dudaron de mi potencial y que siempre estuvieron conmigo ya sea con un mensaje o con una oración de ánimo y aliento.

INDICE GENERAL

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR.....	II
AUTORÍA DEL TRABAJO.....	III
DERECHOS DE AUTOR	IV
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO	V
DEDICATORIA	VI
AGRADECIMIENTO	VII
INDICE DE TABLAS	10
INDICE DE GRAFICO	12
RESUMEN EJECUTIVO.....	13
SUMMARY	14
TEMA:	15
CAPITULO I	15
ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	15
MARCO TEÓRICO.....	18
1.1.3 variable independiente: Formación profesional docente	18
Formación profesional	19
Formación profesional docente.....	20
La práctica pedagógica	22
El saber pedagógico	24
La formación por competencias laborales	27
Competencias del docente.....	28
Desempeño laboral.....	30
Desempeño laboral docente	31
Funciones del desempeño docente.....	31
Tipos de evaluaciones del desempeño docente.....	33
Fines de la evaluación al desempeño docente.....	36
1.2. Objetivos	37
Objetivo general.....	37
Objetivos específicos	37
1.3. Descripción de los objetivos	37
1.3.1. Objetivo general.....	37
1.3.2 Objetivos específicos	38
CAPITULO II.....	40
Metodología.	40

Recursos.....	40
Recursos humanos.	40
Recursos institucionales.....	40
Recursos materiales.	41
Recursos Económicos	43
Método.....	43
Método analítico.	43
Enfoque.....	44
Enfoque Mixto	44
Nivel de investigación.....	44
Nivel descriptivo:.....	45
Nivel Correlacional:.....	45
Población y muestra.....	45
Muestra.	46
Técnicas e instrumentos de recolección de información	46
CAPITULO III.....	48
RESULTADOS Y DISCUSION	48
3.1 Resultados.....	48
Dimensión 1: Competencias curriculares.	49
Dimensión 2: Competencias de gestión.....	50
Dimensión 3: Competencias colaborativas.....	51
Calificación final del instrumento de autoevaluación de competencias docentes en la formación profesional (IACD).....	52
Análisis e interpretación del instrumento de evaluación del desempeño docente, por parte de los alumnos.	53
Dimensión 1: Organización de la clase y del trabajo en el aula/ Competencia de planeación educativa.	53
Dimensión 2: Relación educativa/Competencia comunicativa.....	54
Dimensión 3: Nivel de conocimientos teórico-prácticos sobre la unidad de aprendizaje/Dominio de contenidos declarativos, procedimentales, actitudinales y valórales.	55
Dimensión 4: Nivel de cumplimiento/Capacidad de compromiso y responsabilidad	56
Dimensión 5: Método docente/Competencia didáctico-pedagógica.....	57
Dimensión 6: Evaluación del aprendizaje/Competencia evaluativa.....	58
Dimensión 7: Nivel de exigencia docente/ Disciplina.....	59
Dimensión 8: Uso de las TIC/Competencia tecnológica	60

Dimensión 9: Aprendizaje autónomo/ Rol de Guía.....	61
Calificación final del Instrumento De Evaluación Del Desempeño Docente, Por Parte De Los Alumnos.....	62
3.2. Prueba de normalidad.	63
Verificación de hipótesis.....	63
Prueba de normalidad de Anderson-Darling.....	64
3.2.1 Prueba de normalidad de la variable formación profesional docente.....	65
3.1.2 Prueba de normalidad de la variable desempeño laboral docente.	66
Interpretación	66
Resultado final de la prueba de normalidad.....	67
3.2.3 Correlación de Spearman.....	67
3.2.4 Correlación formación profesional docente y desempeño laboral.....	68
Decisión final.....	68
3.3 Discusión.....	69
CAPITULO IV.....	71
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	71
4.1 Conclusiones.....	71
4.2 Recomendaciones.....	72
Bibliografía	74
ANEXOS	79
Anexo 1. Propuesta.....	79
Anexo 2. Certificado de participación del programa.....	102
Anexo 3: Instrumento de autoevaluación de competencias docentes en la formación profesional (IACD).....	103
Anexo 4 : EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE, POR PARTE DE LOS ALUMNOS.....	120
Anexo 5: Carta de Compromiso y autorización para aplicar los instrumentos.....	123

TABLA 1	25
TABLA 2	33
TABLA 3 RECURSOS HUMANOS	40
TABLA 4 RECURSOS INSTITUCIONALES	41
TABLA 5 RECURSOS ECONÓMICOS	43
TABLA 6 DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN	45
TABLA 7 DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA	46
TABLA 8 COMPETENCIAS CURRICULARES	49
TABLA 9 COMPETENCIAS DE GESTIÓN	50
TABLA 10 COMPETENCIAS COLABORATIVAS	51
TABLA 11 RESULTADO FINAL DEL INSTRUMENTO IACD	52
TABLA 12 ORGANIZACIÓN DE LA CLASE / COMPETENCIA DE PLANEACIÓN EDUCATIVA	53
TABLA 13 RELACIÓN EDUCATIVA/COMPETENCIA COMUNICATIVA	54
<i>TABLA 14 NIVEL DE CONOCIMIENTOS TEÓRICO-PRÁCTICOS</i>	55
TABLA 15 NIVEL DE CUMPLIMIENTO/CAPACIDAD DE COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD	56
TABLA 16 MÉTODO DOCENTE/COMPETENCIA DIDÁCTICO-PEDAGÓGICA	57
TABLA 17 EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE/COMPETENCIA EVALUATIVA	58
TABLA 18 NIVEL DE EXIGENCIA DOCENTE/ DISCIPLINA	59
TABLA 19 USO DE LAS TIC/COMPETENCIA TECNOLÓGICA	60
TABLA 20 APRENDIZAJE AUTÓNOMO/ ROL DE GUÍA	61
TABLA 21 CALIFICACIÓN FINAL DE LA EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DOCENTE POR PARTE DE LOS ALUMNOS	62
TABLA 22 RESULTADO FINAL DE LA PRUEBA DE NORMALIDAD	67
TABLA 23 VALORES DE LA CORRELACIÓN DE SPEARMAN	68

INDICE DE GRAFICO

ILUSTRACIÓN 1 FUNCIONES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.....	32
ILUSTRACIÓN 2 COMPETENCIAS CURRICULARES.....	49
ILUSTRACIÓN 3 COMPETENCIAS DE GESTIÓN.....	50
ILUSTRACIÓN 4 COMPETENCIAS COLABORATIVAS.....	51
ILUSTRACIÓN 5 RESULTADO FINAL DEL INSTRUMENTO IACD	52
ILUSTRACIÓN 6 ORGANIZACIÓN DE LA CLASE / COMPETENCIA DE PLANEACIÓN EDUCATIVA.	53
ILUSTRACIÓN 7 RELACIÓN EDUCATIVA/COMPETENCIA COMUNICATIVA	54
ILUSTRACIÓN 8 NIVEL DE CUMPLIMIENTO/CAPACIDAD DE COMPROMISO Y RESPONSABILIDAD.....	56
ILUSTRACIÓN 9 MÉTODO DOCENTE/COMPETENCIA DIDÁCTICO-PEDAGÓGICA.....	57
ILUSTRACIÓN 10 EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE/COMPETENCIA EVALUATIVA	58
ILUSTRACIÓN 11 NIVEL DE EXIGENCIA DOCENTE/ DISCIPLINA	59
ILUSTRACIÓN 12 USO DE LAS TIC/COMPETENCIA TECNOLÓGICA	60
ILUSTRACIÓN 13 APRENDIZAJE AUTÓNOMO/ ROL DE GUÍA.....	61
ILUSTRACIÓN 14 CALIFICACIÓN FINAL DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.....	62
ILUSTRACIÓN 15 PRUEBA DE NORMALIDAD DE LA VARIABLE FORMACIÓN PROFESIONAL DOCENTE.....	65
ILUSTRACIÓN 16 PRUEBA DE NORMALIDAD DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE.....	66
ILUSTRACIÓN 17 CORRELACIÓN FORMACIÓN PROFESIONAL DOCENTE Y DESEMPEÑO LABORAL.	68

RESUMEN EJECUTIVO

Universidad técnica de Ambato

Facultad de ciencias humanas y de la educación

Carrera de psicopedagogía

“Formación profesional docente y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Provincia de Cotopaxi del cantón Pujilí”

Autor: Jhonatan Guillermo Fauta Aulestia

Tutor: Carmita del Rocío Núñez López.

La presente investigación tiene como objetivo analizar la relación de la formación profesional y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Provincia de Cotopaxi del Cantón Pujilí, conceptualizar las dos variables de la presente investigación a su vez que se evalúan tanto las competencias docentes como el desempeño laboral de los mismos y proponer un programa de innovación educativa que sirva como alternativa de solución a la problemática con el fin de desarrollar procesos de aprendizaje óptimos y eficientes.

el proyecto de investigación se lo realizó en la Unidad Educativa Provincia de Cotopaxi del Cantón Pujilí En el periodo septiembre – febrero 2021. Se tuvo una muestra total de 50 docentes del bloque 1 de la unidad educativa a los cuales se les aplicó el instrumento de autoevaluación de competencias docentes en la formación docente con el fin de medir el nivel de formación docente, Por otra parte, se seleccionó a 200 estudiantes con lo cual se les aplicó el instrumento de evaluación del desempeño docente por parte de los alumnos para poder tabular y generar resultados fidedignos y confiables, a su vez estos datos nos ofrecieron la conclusión de que la formación profesional si tiene una incidencia alta en el desempeño laboral de los docentes.

Palabras claves: Formación docente, Desempeño laboral, Correlación.

SUMMARY

Technical University of Ambato

Faculty of human sciences and education

Psychopedagogy career

"Professional teacher training and job performance of teachers of the Cotopaxi Province Educational Unit of the Pujilí canton"

Author: Jhonatan Guillermo Fauta Aulestia

Tutor: Carmita del Rocío Núñez López.

The objective of this research is to relate the professional training and job performance of the teachers of the Educational Unit of the Cotopaxi Province of the Pujilí Canton, to conceptualize the two variables of this research while evaluating both the teaching skills and the job performance of the same and propose an educational innovation program that serves as an alternative solution to the problem in order to develop optimal and efficient learning processes.

The research project was carried out in the Cotopaxi Province Educational Unit of the Pujilí Canton In the period September - January 2021. There was a total sample of 50 teachers from block 1 of the educational unit to whom the self-assessment instrument was applied. of teaching competencies in teacher training in order to measure the level of teacher training. On the other hand, 200 students were selected, with which the teacher performance evaluation instrument was applied to them in order to be able to tabulate and generate reliable and reliable results, in turn these data offered us the conclusion that professional training does have a high incidence on the job performance of teachers.

Keywords: Teacher training, Job performance, Correlation.

TEMA:

“FORMACIÓN PROFESIONAL DOCENTE Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESORADO DE LA UNIDAD EDUCATIVA PROVINCIA DE COTOPAXI, CANTÓN PUJILÍ”.

CAPITULO I**ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS**

En el año 2014 Pachas Quispe (2014) realizó una investigación titulada “Formación profesional docente y desempeño laboral de los docentes de la institución educativa 6064 “José María Arguedas” se realizó esta investigación con el objetivo de determinar la relación que existe entre la formación profesional del docente y el desempeño laboral que genera el mismo esta investigación surge de la problemática de formación profesional de los docentes de las instituciones educativas, la investigación es de tipo básica y tiene un decenio no experimental transversal correlacional y usa un método hipotético deductivo además se utilizó cuestionarios tipo Likert en la población de 117 docentes después del Análisis e interpretación de los resultados en la investigación se aplicó el coeficiente de correlación de SPEARMAN y se llegó a la conclusión de que la formación profesional del docente tiene una relación significativamente moderada con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa José María Arguedas

Esta investigación se relaciona directamente con el análisis que se desea realizar en este proyecto de investigación ya que tome en cuenta las mismas variables Bajo el mismo argumento investigativo además el análisis de esta investigación del año 2014 servirá Como fundamento principal para el desarrollo en este proyecto de investigación ya que gran parte de la información que se redactó en esta investigación es importante para realizar nuevas investigaciones al respecto como es el caso de este proyecto de investigación

Por otra parte Lavado Rodríguez (2015) presentó un trabajo de investigación el cual tuvo como problema principal El determinarCuál es la influencia de la formación docente y la motivación laboral en el desempeño del profesorado de las instituciones educativas del nivel inicial de los distritos de Pueblo libre y Magdalena exactamente en el año 2016 en el país de Perú además se planteó por objetivo determinar la influencia que existe entre la formación docente la motivación con el desempeño laboral de los docentes para lo cual este estudio Tuvo una población de 57 docentes todos de nivel inicial vale recalcar que son los docentes de las instituciones educativas de los distritos de Pueblo libre y Magdalena pertenecientes a Perú.

El diseño del estudio fue no experimental además se aplicó encuestas y los instrumentos que se utilizó fueron cuestionarios para medir tres variables los instrumentos Fueron validados por juicios de expertos y al final de la investigación se llegó a la conclusión de que la formación docente y la motivación laboral y fluyen de una manera significativa en el desempeño del docente de la institución educativa que se mencionó anteriormente en el país de Perú Lima.

Esta investigación está claramente relacionada con los elementos que se buscan desarrollar en el presente proyecto de investigación ya que la formación docente y el desempeño laboral tienden a ser elementos compatibles dentro de ésta investigación y de la misma manera el marco conceptual que se desarrolla para las definiciones y elementos de la formación docente sin embargo la variable motivación se lo puede tomar en cuenta como un factor extra dentro del desarrollo del presente proyecto de investigación ya que si bien la motivación es un elemento fundamental para que exista un buen desempeño docente no se lo tomará en cuenta en esta investigación

El estudio que realizó Grimaldi Peltroche (2016) la llevó a cabo en el campus de la Universidad Nacional tecnológica de Lima Sur específicamente en el año 2016 y planteó la objetivo general de demostrar la relación que hay entre la formación inicial del docente y el desempeño laboral del mismo la población que se utilizó para este estudio fue de 186 docentes la muestra no fue probabilística y el tamaño de la muestra es de 20 docentes dentro de los cuales se ha aplicado las variables de formación inicial del docente y de desempeño laboral para este proyecto investigación se utilizó una metodología cuantitativa además el tipo de investigación es sustantivo no experimental y correlacional de corte transversal además los instrumentos celos válido inicialmente por los jueces de la universidad César Vallejo el modelo de las encuestas es de 20 preguntas de tipo Likert para las dos variables se lo aplicó a cada docente para recoger la información sobre el comportamiento a través de sus dimensiones y la conclusión de la investigación es que existe una relación moderada y positiva entre la formación inicial del docente y el desempeño laboral del docente de la Universidad Nacional tecnológica de Lima Sur en el año 2016 se utilizó el coeficiente de correlación RHO de Spearman y obtuvo un 0,7 14 entre ambas variables.

La investigación que realizó Grimaldi Peltroche (2016) está ampliamente relacionada con este proyecto de investigación de la misma manera Busca la relación que existe entre las dos variables de formación docente y el desempeño laboral pero en este caso Es sobre la población de docentes universitarios sin embargo los resultados que se obtuvieron en ésta investigación ayudarán para el desarrollo de este proyecto ya que los elementos y la correlación que describen la investigación en la Universidad Nacional tecnológica de Lima son ampliamente interesantes y sobre todo útiles Para futuras investigaciones como es el caso de este proyecto de investigación.

En el año 2020, Santamaría Freire & Eugenio Zumbana (2020) realizaron una investigación que relacionaba la educación del sector privado de la ciudad de Ambato con la calidad

educativa del cantor, para el estudio utilizaron el tipo de estudio documental y de campo para recolectar la información y fundamentarla de manera eficaz, además, el estudio está desarrollado bajo un enfoque descriptivo. La población que enmarca esta investigación es de 828 docentes de las instituciones privadas de la ciudad de Ambato del Distrito 1 para lo cual utilizaron encuesta y cuestionario respectivamente para las variables. Las conclusiones que llevo este estudio es que, de manera general, el desempeño del docente influye de manera directa con la calidad educativa por lo cual recomiendan fomentar la evaluación al docente y los procesos de mejora en la formación del docente. Este estudio explora amplias bibliografías y analizar una variable tan indispensable como es el desempeño docente, es por esto que el estudio es de gran utilidad para el desarrollo de la presente investigación, ya que motiva y guía el proceso que se servirá para la recolección de los datos en relación al desempeño docente, creando un mejor análisis del mismo.

MARCO TEÓRICO.

1.1.3 variable independiente: Formación profesional docente

En la actualidad, la labor del personal docente en las instituciones educativas ha jugado un rol indispensable en la formación de profesionales a lo largo de toda la humanidad, desde los sabios como Platón, Aristóteles hasta los actuales docentes de inicial, básica o bachillerato, todos ellos han forjado su camino de enseñanza en función de la praxis y estudios de diversas fuentes ya sean empíricas o bibliográficas. Pero es aquí donde nace la necesidad de saber que existe más allá de la práctica educativa y enfocarnos en la formación docente y el cómo se estructura la misma, analizando los diversos enfoques y elementos descritos por varios autores en el área y, además, correlacionar la formación docente con el desempeño de los docentes en el aula de clase, ya que como afirma Dewey (2003) “la esencia de toda filosofía

es la filosofía de la educación” dándonos a entender que ante todo la docencia es la única capaz de formar y crear nuevas profesiones.

Formación profesional

La formación profesional es el amplio constructo de acciones que tiene como propósito la formación sociolaboral, además de otorgar un servicio de orientación para la adquisición y mejora de las cualificaciones de los trabajadores (Instituto nacional de educación tecnológica, 2017).

Según Schön (1992): ‘los profesionales o el ser profesional, incluye la construcción de repertorios de ejemplos, imágenes, conocimientos y acciones’. Además, Pavié (2011) menciona que un el profesional docente debe ser capaz de aislar de alguna manera un problema y reestructurar el mismo con el fin de elaborar la solución con su respectiva aplicación práctica. La labor de un profesional va mucho más allá de ejercer simples acciones dentro de un lugar y tiempo establecido, más bien, el profesional expande las oportunidades del ser humano de ampliar y mejorar el conocimiento que tiene sobre el cómo “algo se debe hacer” y abre la posibilidad de encontrar más soluciones a los problemas o dificultades.

Por otro lado, Liston y Zeichner (1993) describen que ‘El profesional se ve obligado a “centrar el problema”, a tratar de descubrir aquello que resulta inadecuado en la situación y cómo actuar a continuación’. El ser profesional conlleva a adquirir una amplia gama de habilidades que se desarrollan conforme la praxis laboral y una constante capacitación, sin embargo, el profesional siempre deberá tener esa capacidad deductiva, analítica y de agilidad mental para lograr encontrar soluciones a los problemas que se le presenten dentro de su ejercicio profesional ya sea con el uso de sus habilidades o creando soluciones nuevas y totalmente innovadores incluso para él mismo.

Formación profesional docente

La docencia es una de las más grandes profesiones que existen a nivel mundial, además de que es capaz de generar docenas de generaciones de nuevo conocimiento y profesionales de alto calibre, por lo cual, para comprender el concepto de formación docente, y de forma general cualquier tipo de formación laboral o profesional, es primordial para conocer generalidades que definen una profesión o un ser profesional.

Entre las definiciones más importantes tenemos la del Ministerio de Educación, el cual nos dice que la formación docente es ‘todo proceso permanente y continuo de reflexión de la práctica educativa que permita modificar, transformar o fortalecer los conocimientos, destrezas, habilidades y competencias disciplinares, transversales y socioemocionales de los docentes’. El formar docentes no solo es una labor de unos años, sino que más bien se transforma en un estilo de vida que busca representar los avances que se aportara, de manera individual y grupal, al enriquecimiento y mejora de los procesos de educación, sin embargo, todo este proceso requiere de una constante reflexión y autoanálisis sobre la labor docente que realiza uno mismo, algo así como una autoevaluación introspectiva.

La formación docente se constituye en un proceso, necesario para garantizar la adecuada preparación de los profesionales en las universidades. Esta demanda está condicionada por un auge creciente de la matrícula, el cambio de estrategias de formación ante las nuevas necesidades de sistematización del conocimiento, que cada vez se renueva con mayor velocidad y complejidad, por otro lado los cambios del contexto social y universitario han creado la necesidad de incorporar nuevas alternativas como la de cubrir la docencia con profesionales poco o nada capacitados para el propósito de educar que además presentan un mayor grado de dificultad ante el proceso de capacitación y de formación de un educador o docente (Herrera Fuentes, 2004). Los cambios en el contexto social y universitario han connotado la necesidad de utilizar alternativas para cubrir la docencia con profesionales no

capacitados para tal propósito, y además se exigen nuevos roles y tareas al profesor ante la complejidad del proceso formativo.

Desde el punto de vista de Grimaldi Peltroche (2018) la formación docente es construida como un proceso necesario para garantizar una adecuada preparación de los futuros profesionales que forman las universidades. Con relación a las habilidades que genera y desarrolla cada profesional ya en su práctica, menciona que cada aspecto por más pequeño que sea, es indispensable para aplicarlo en su labor profesional, mas, sin embargo, el docente debe estar capacitado continuamente para que no exista un estancamiento profesional.

La formación docente no ha recibido una especial atención, además de qué el docente es un sujeto activo dentro del paradigma del aprendizaje, deja en evidencia la falta de una adecuada formación inicial y de la misma manera una formación permanente (Nieva Chaves & Martínez Chacón, 2016). Sin docente no existiría pedagogía y sin pedagogía no existiría la necesidad de un ente de aprendizaje, es por esta razón que es indispensable tomar en cuenta a toda la comunidad educativa al momento de modificar o incorporar nuevos principios al sistema educativo, y es bajo este principio que el docente debe ser uno de los miembros de la comunidad educativa que se le debería otorgar mayor importancia y a su vez mayor capacitación o formación permanente pero sobre todo relevante ya que de esta manera se convertirá en un pilar fundamental de la educación, a la vez que servirá de guía para adecuar procesos para mejorar el nivel educativo ya sea a nivel micro, meso o macro curricular.

Por otro lado, la formación docente se lo asocia a la necesidad de encontrar nuevas formas de concebir el conocimiento, la ciencia y el planteamiento de nuevas inquietudes, ya que se sustenta el concepto de que no existe un conocimiento absolutamente cierto, sino que se lo comprende desde el punto en el cual se busque comprenderlo (Díaz Quero, 2006). La formación docente está asociada a la búsqueda de nuevas maneras de concebir el

conocimiento y el proceso de la ciencia, en general, plantea nuevas interrogantes según las cuales no existen verdades absolutas, cuyo estatuto será siempre provisional y desde esta perspectiva se intenta estudiar –la formación docente– en sus categorías de análisis más importantes: (a) la práctica pedagógica y (b) el saber pedagógico.

El análisis de la formación docente se lo debe tomar bajo 2 categorías de análisis, la práctica pedagógica y el saber pedagógico, a continuación, se analizará con mayor detalle estas categorías que mejoraran la comprensión de la formación docente y, además, resaltara la importancia de la misma en el rendimiento docente y el rendimiento académico de los estudiantes.

La práctica pedagógica

El Ministerio de Educación (2017) menciona que la práctica docente se concibe bajo un concepto autorreflexivo para posteriormente ser un espacio de conceptualización, experimentación e investigación didáctica, en el cual el estudiante de pedagogía trata de sumergirse en diversos saberes que enriquecerá la comprensión de la función del docente además de mejorar el proceso educativo, a partir de lo mencionado se crea la idea de que el pedagogo o docente tiene la necesidad de crear o modificar la teoría aprendida, sin embargo, bajo la concepción propia de la práctica pedagógica. El docente modifica ya sus saberes y crea un nuevo conocimiento que le servirá de manera oportuna y apropiada en sus labores profesionales.

El docente por sí mismo debe incorporar a su labor profesional nuevos conocimientos y habilidades sin dejar a un lado las estrategias o competencias que le han servido en su vida profesional, enfocándose principalmente en las falencias o errores más comunes que el mismo detecta antes, durante y después de su labor profesional, además es indispensable el uso de ciertos mecanismos que le serán de utilidad al docente en la autorreflexión pedagógica, tales mecanismos son los incorporados por el mismo ministerio de educación

como son algunas autoevaluaciones del desempeño docente y más allá de esto el propio rendimiento académico del alumnado ya que ellos reflejarán de manera clara si el docente realiza o no un buen trabajo pedagógico.

Por otra parte, Patiño Garzón (2010) menciona que la práctica pedagógica es un proceso el cual se va legitimando conforme se lo aplique en el campo, además, se asume que la validación de la teoría educativa, la didáctica y la tecnología del quehacer educativo, en otras palabras, la práctica pedagógica es una expresión de conocimiento y experiencias que se las recogen durante los años de praxis.

El conocimiento al ser algo tan variado y amplio solamente se lo puede reconocer o validar a través de una acción práctica, en el caso de los docentes en su propia labor educativa asumirán que conocimientos son verdaderos o falsos, a pesar de que aquí el docente será el juez en la decisión de saber usar apropiadamente las teorías o la didáctica acorde a los casos y sus necesidades siempre es indispensable no alejarse de su conocimiento ya concebido, por lo tanto el docente irá innovando y apropiándose del conocimiento a través de la propia práctica y aplicación en el aula de clases.

Además, Loaiza et al. (2016) hacen hincapié en que la práctica pedagógica surge como una consecuencia de las varias interpretaciones que se le dan a las experticias en el ámbito pedagógico, en las cuales el docente toma una postura reflexiva ante su labor pedagógica ya que el trabajo del docente va más allá de transmitir conocimiento y prácticas del saber. En el transcurso de la práctica pedagógica docente conlleva al mismo hecho de transformarse en un crítico de su profesional, creando así un instinto para enseñar, innovar y educar a los estudiantes, a pesar de que casi siempre el docente lleve consigo la insignia de que debe enseñar es el mismo el que más de una ocasión termina aprendiendo de sus alumnos y de las experiencias que vive en el aula de clase. en conclusión, la práctica pedagógica es sin duda

alguna la fase o etapa más autorreflexiva de la labor docente y que además esta arraigada a las creencias y conocimientos del docente que a su vez se ve influenciada por su entorno pero que no logra ser el elemento más determinante en su labor, sino que más bien el propio docente será quien determine el camino que seguirá en la labor profesional docente.

El saber pedagógico

El saber pedagógico se lo debe comprender cómo el aprendizaje oportuno que el docente debe tener para ejercer su profesión ya que al ser uno de los dos elementos indispensables dentro de la práctica y de la formación del docente debe existir un correcto equilibrio entre el conocimiento que uno tiene, las habilidades que desarrolla con el tiempo, el autoanálisis de las competencias, valores, los conocimientos y de las habilidades que como docentes se deben presentar ante la problemática o el ejercicio profesional de la vida cotidiana.

Bajo la investigación del saber pedagógico se logran reestructurar contenidos y evaluar conceptos de la cotidianidad, es por esta razón que el saber pedagogía se encarga de enseñar y demostrar la utilidad del pensamiento interpretativo, reflexivo y analítico con el cual el estudiante desarrollará su cognición y sus operaciones mentales.

El docente al lograr reestructurar los procesos mentales del conocimiento que él tiene le permite incorporar nuevas metodologías y herramientas que le serán de utilidad en su profesión Además de que presentará un mejor desarrollo de actividades académicas y potencializará las habilidades que sus estudiantes necesita desarrollar el más claro ejemplo de una reestructuración de contenidos es el contrastar la metodología y el perfil que un docente de educación básica utiliza y requiere para ejercer su profesión en comparación a la metodología que utiliza un docente de bachillerato como se presenta a continuación :

Tabla 1

Contraste docente de inicial y docente de bachillerato

	Docente de inicial	Docente de bachillerato
Metodología	<p>El educador debe ser dinámico, creativo, alegre, espontánea, comunicativo, organizado, amoroso sobre todo nunca permitir que esa imagen tan linda que pueden ofrecer a sus alumnos se caiga, que den todo lo mejor pero que lo hagan de corazón.</p> <p>En la educación inicial el docente debe tener en cuenta que la metodología que vaya a utilizar debe tener elementos claves como son el dinamismo, la actividad, espontaneidad, alegría, organización, además de que entre las metodologías más utilizadas por los docentes de educación inicial están los siguiente.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Montessori: Esta metodología permite que el estudiante logre explorar el mundo basándose en la curiosidad de él mismo y generar conocimiento en función de su experiencia, además esta metodología tiene como principio fundamental el respetar el desarrollo y ritmo de cada estudiante. • Gamificación: Se centra en desarrollar juegos y dinámicas que no necesariamente tienen que ser del todo lúdicas, cuyo principal objetivo es el de mejorar la atención, concentración y motivación del infante. (Ministerio de Educación, 2015) 	<p>El docente en la educación media superior o bachillerato tiende a presentar una metodología mucho más relacionada con los contenidos y no tanto con la interacción docente estudiante, bajo este principio el docente busca proporcionar el desarrollo de habilidades y competencias a los estudiantes para lo cual utiliza las siguientes metodologías:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Flipped Classroom: esta metodología es usada para revertir los roles de los procesos de aprendizaje tradicionales ya que bajo esta metodología se busca que el estudiante fortalezca su aprendizaje autónomo y se lo fortalezca en el aula de clases dando prioridad y mucho más tiempo a los estudiantes con alguna necesidad educativa especial (NEE). • ABP (aprendizaje basado en proyectos): en la actualidad se ha visto que la aplicación de esta metodología ha incrementado en las aulas de clases, principal objetivo que tiene esta metodología es el de obtener respuestas con el uso de los conocimientos impartidos por el docente y desarrollando competencias en los estudiantes de bachillerato. • Aprendizaje Basado en Competencias: esta metodología tal vez es de las más actuales y modernas dentro del sistema educativo actual, sin embargo, ya se lo ha visto aplicado en gran parte de las aulas de clase del país, este modelo plantea el objetivo de desarrollar competencias y conocimientos en base para la utilización de diversas estrategias que le permiten al docente enseñar acorde al currículo, pero además logra transmitir una lección más tangible del conocimiento (Sierra, 2019).
Perfil	<ul style="list-style-type: none"> • Formación en educación inicial • Capacidad de motivar, animar e inspirar a los infantes • Tolerancia, paciencia y entusiasmo. • Claridad oral y escrito. • Trabajar bien bajo presión. • Presentar capacidades de creatividad e innovación para despertar el interés de los 	<ul style="list-style-type: none"> • Formación en docencia media superior • Manejo de TIC • Asertividad y manejo del salón de clases • Dominio del marco curricular • Dominio de contenidos especializados • Habilidades de interacción social.

infantes y desarrollar su aprendizaje.

Competencias	<p>Actitudes de gestión de tiempo, actitud positiva</p> <p>Responsabilidad</p> <p>comunicación asertiva</p> <p>escucha activa</p> <p>unificación educativa</p> <p>energético.</p>	<p>Competencias curriculares: conocimientos, actitudes, valores, habilidades, destrezas y todo lo relacionado al desarrollo del currículo y los contenidos</p> <p>Competencias de gestión: manejo de nee, inclusión, manejo de conflictos</p> <p>Competencias colaborativas: administración educativa, atención a padres de familia, interacción con su entorno de trabajo</p>
Función dentro del sistema educativo	<p>La función principal del docente de educación inicial es la de desarrollar de una manera integral a los niños de entre 3 y 6 años de edad, esto incluye aspectos físicos, intelectuales, comunicativos, sociales y emocionales. El docente de educación inicial también abarca los aspectos del desarrollo y bienestar físico o motriz sin dejar a un lado la comprensión de los conceptos matemáticos y lingüísticos básicos que serán base fundamental del proceso de aprendizaje de los niños (Guevara, 2018).</p>	<p>El docente de bachillerato tiene la función principal de desarrollar y potencializar las habilidades de los estudiantes con el fin de que tengan las herramientas y habilidades necesarias para defenderse en una vida posterior a la Academia, además, busca incorporar competencias y conocimientos nuevos al alumnado sin dejar a un lado el fortalecimiento de las habilidades que se incorporaron durante todo su ciclo de formación académica, Sin embargo, también existe una función la cual es orientar y dirigir a los estudiantes en su decisión vocacional y profesional dotándolos de herramientas y principios necesarios para crear una sociedad mejor para las futuras generaciones.</p>

Fuente: Villarreal (2019)

Como se puede observar en la tabla anterior en educación básica se necesita mucho más unas competencias en lúdica y dinámica por otro lado en el ejercicio profesional docente en el bachillerato es mucho más indispensable competencias en relación al uso de tics técnicas de manejo oral y de cierta manera manejar un nivel de carisma y proyectar esa confiabilidad y

confortabilidad para que los estudiantes de bachillerato logran obtener los mejores resultados en su vida académica.

Por otra parte, Morales Saavedra, Quilaqueo Rapimán, & Uribe Sepúlveda (2010) mencionan que el saber pedagógico es una construcción del sujeto, que va desde la disposición del propio sujeto hasta el contacto social y cultural, lo cual permite que el educador logre organizar, interpretar y reestructurar su conocimiento con la experiencia, los saberes que él tiene y la información del entorno.

El docente dentro de su práctica laboral y de su formación como docente necesita desarrollar ciertas habilidades que le ayudarán en su práctica laboral y a su vez le facilitaran el acercamiento al contexto social y cultural de los estudiantes ya que es indispensable saber manejar el contexto en el que el estudiante se desarrolla para utilizar estos conocimientos previos del sujeto y adaptar la información con cada uno de los elementos curriculares que se desee avanzar, desarrollar y fortalecer dentro del currículo nacional.

La formación por competencias laborales

Como manifiesta Tubón (2015), la formación por competencias no es un modelo pedagógico y mucho menos pretende crear una representación de modelos, simplemente trata de centrarse en la enseñanza y la evaluación. El pasar de una docencia en la cual los contenidos es el centro de la enseñanza a una en la cual se potencialice las competencias y habilidades generales, de los docentes y estudiantes, debe tomarse como un compromiso de cambio que permitirá romper con los paradigmas presentes en el sistema educativo, es por esta razón que se presta mucha atención a las competencias que el docente debe tener para incrementar las oportunidades de aprendizaje del estudiantado.

Un modelo de formación de docentes que presente el cambio estructural de materias a módulos y de conocimientos a competencias crearía una nueva visión de la docencia y del

aprendizaje del estudiante ya que si bien es cierto el docente va puliendo, mejorando y en algunos casos aprendiendo las competencias antes, durante y después de la práctica pedagógica, sin embargo, si el desarrollo de estas competencias se centran en un saber pedagógico crearía la oportunidad adecuada para que aquel docente logre ejercer su labor profesional y tenga bien en claro que es lo que se necesita para ser un docente pero sobre todo qué es lo que debe ejecutar dentro del aula de clases, bajo este apartado lo que se busca con un modelo de formación por competencias es que el docente esté listo y preparado para los retos actuales de la docencia y que durante su práctica pedagógica se busque solucionar o corregir los errores que se pudiesen presentar en un futuro.

Competencias del docente

Bustamante (2015), la palabra “competencias” es asumida como un concepto recontextualizado, el cual ha sufrido un sin número de transformaciones basándose en las diversas definiciones que se le ha proporcionado en distintos contextos, sin embargo, en el ámbito de la educación implica un proceso en el cual se identifica el desempeño deseado o idóneo de un sujeto en su actividad laboral, en este caso, un docente en la enseñanza.

Las competencias profesionales son todos los elementos actitudinales y habilidades que un individuo puede utilizar a su favor para cumplir ciertos objetivos o dar soluciones a problemas que se plantean durante la práctica laboral el docente por sí mismo presenta varios tipos de competencias que van desde las competencias de gestión hasta las competencias que van más relacionadas con una enseñanza correcta y ética, sin embargo estas competencias no aparecen de la noche a la mañana ya que se las van adquiridas día con día además de que el perfeccionamiento de estas competencias conlleva un gran sacrificio para los docentes y no solo consiste en aprender ciertas teorías sino que también adaptarlas al medio y apropiarse de esa habilidad.

Se hace referencia a que las competencias del docente son un conjunto de conocimiento, habilidades, actitudes y recursos que son necesarios en la práctica del docente ya que estos le permiten resolver de manera satisfactoria las diversas situaciones que se presentan en la labor académica.

Por lo general los docentes adquiere estas competencias conforme se desarrolla su labor profesional Asimismo van perfeccionando otros aspectos indispensables para una enseñanza óptima cómo son los valores primordiales que se desea reflejar en su práctica laboral por otro lado se considera que el docente debe cumplir ciertos parámetros en el desarrollo de sus actividades docentes más sin embargo no todos logran desarrollar las competencias y habilidades necesarias para decir que tienen un conjunto de competencias óptimas para su labor.

Existen varias teorías en las cuales se pone en manifiesto que el desarrollo de las competencias docentes no son hechos aislados de otros paradigmas, todo lo contrario, ya que se menciona por varios autores que estas competencias se van conformando sobre las bases de diversas ciencias como la psicología, lingüística, sociología, economía y otros ámbitos teóricos que fortalecen el concepto y, por consiguiente, la aplicación de estos conocimientos teóricos en el aula de clases.

Las competencias en cualquier labor y rama de la ciencia al momento de visualizar qué tan factible es el cumplimiento de ciertos objetivos son uno de los elementos más importantes e indispensables que se deben analizar ya que minuciosamente una evaluación de competencias laborales facilitaría el planteamiento de objetivos reales y posibles de cumplir dentro de un periodo de tiempo específico y se entiende que estas competencias son constructos de la información y de la aplicación de los conocimientos variados en psicología tecnología Innovación valores ética y sobre todo actitudes y aptitudes para ejercer todos estos en el

cumplimiento de los objetivos que se plantea de manera general como institución o como empresa.

Desempeño laboral

El concepto está basado en una transformación de los trabajadores sin dejar a un lado la producción que realiza el sujeto, además de incorporar mayor exigencia en relación a la forma en la cual se desempeña el empleado o sujeto (Organización Internacional del Trabajo , 1997). Surge también como una necesidad de medir y de incrementar estándares de calidad que no se habían visto en el pasado, ya que de por si la humanidad no es la única que evoluciona, sino que las necesidades también incrementan y por lo general es el hombre el que siempre encuentra soluciones a las nuevas necesidades que surgen.

El desempeño laboral es considerado como el desarrollo de tareas y actividades que desarrolla un empleador, la relación que lleva con los estándares y el cumplimiento de los objetivos deseados por la organización, además, menciona que el desempeño laboral está ligado e integrado por conocimientos y habilidades que tiene el trabajador y que los demuestra o los plasma a lo largo de su jornada y la ejecución de sus tareas, sin embargo, no se deja de lado los factores actitudinales, el compromiso y los logros o resultados que se logran alcanzar (Cadena Alarcón, 2019).

El desarrollo de los elementos que demuestran que el desempeño laboral es el óptimo se ve reflejado en la elaboración del producto que se pretende entregar ya que es aquí en dónde se puede analizar y verificar qué tan bueno es el resultado generado por un individuo y qué tan beneficioso es que ese sujeto esté en un grupo heterogéneo de personas que cumplen distintos roles pero que persiguen un objetivo común, de la misma manera el desempeño laboral surge como una manera de visualizar los avances y verificar si se están cumpliendo los estándares de calidad planteados y delimitados dentro de la institución en la que se elabora.

El desempeño depende de muchas contingencias, varía de sujeto a sujeto y de situación

en situación, ya que está en constante cambio por los innumerables factores que condicionan el desempeño (Chiavenato, 2009). Un buen desempeño no solo se mide en si cumple o no cumple ciertos objetivos sino también la manera en cómo el empleado consigue satisfacer o solucionar a los estándares impuestos en la jornada laboral y es aquí en donde entran elementos tales como la actitud las competencias y otras habilidades como la memoria el razonamiento fluido e incluso entra en esta categoría la resiliencia emocional ya que para generar un desempeño laboral adecuado es necesario tener un equilibrio en la mayoría de las áreas del trabajador Cómo son las áreas sociales, emocionales, psicológicas, de formación, actitudinales etcétera.

Desempeño laboral docente

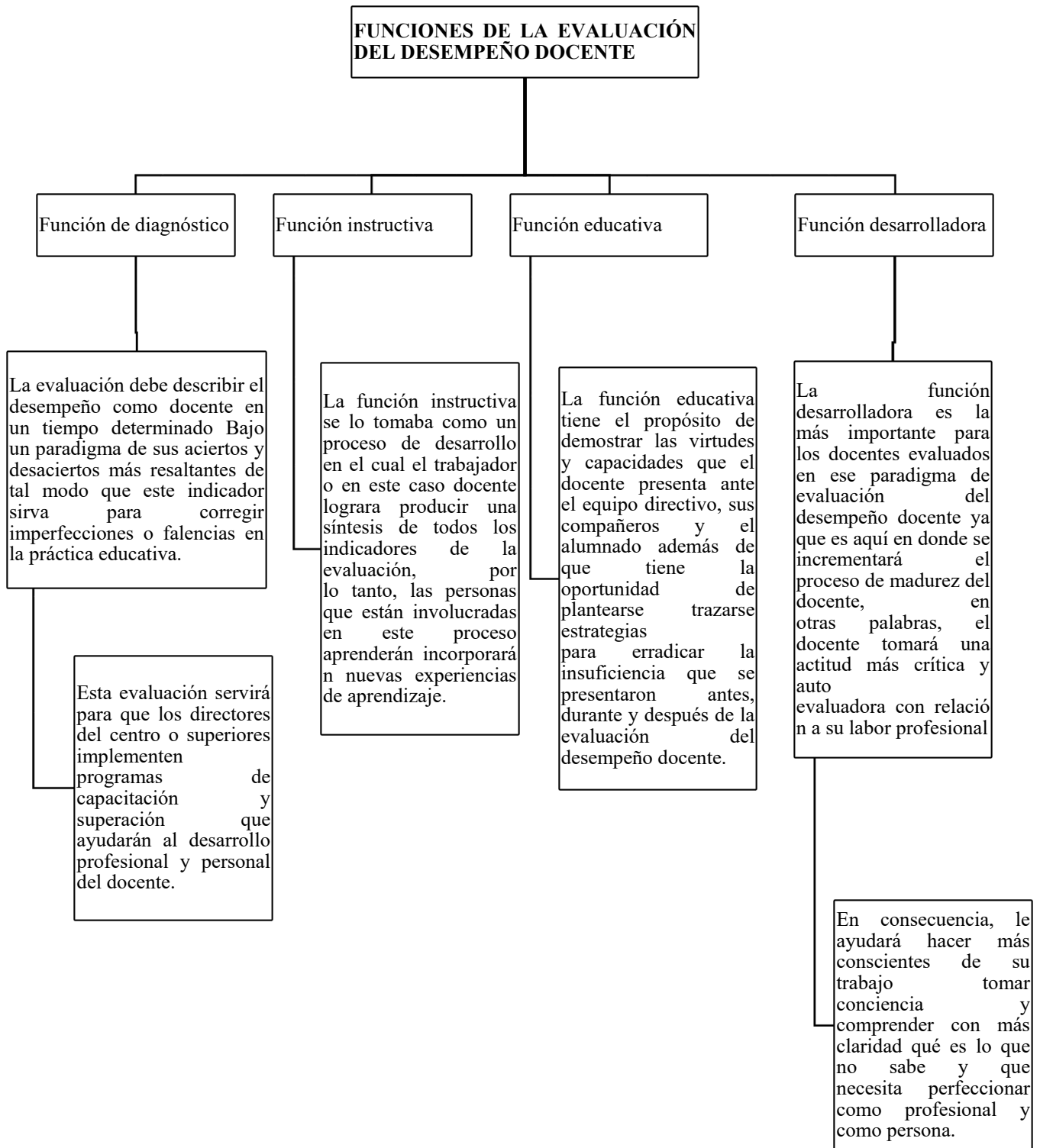
Acorde a lo que mencionan Martínez Ruiz Y Lavín García (2017) el desempeño laboral docente está conformado por apartados o áreas fundamentales como por ejemplo la función, capacidad, perfil, desarrollo profesional, competencias, habilidades y la práctica de enseñanza aprendizaje, además es fundamental mencionar que cada una de estos apartados pone en manifiesto las diversas implicaciones que tiene el docente en la academia.

El desempeño laboral docente es el eje fundamental en el cual se moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal, además de que logra identificar errores que comúnmente no son observados y por lo tanto ignorados, en consecuencia, no se logra mejorar el nivel educativo de la institución en cuestión y por consiguiente a la nación (Estrada, 2018).

Funciones del desempeño docente.

En relación a lo planteado anteriormente, Estrada (2018) menciona la existencia de un proceso sistemático en el cual la evaluación del desempeño docente toma mucho mayor sentido, ya que se sugiere que la evaluación del desempeño docente debe cumplir con al menos las siguientes funciones:

Ilustración 1 Funciones de la evaluación del desempeño docente



Fuente: Fauta (2021)

Estas funciones están diseñadas con el fin de proporcionar información verídica y acorde a los estándares de educación que se desean mantener, ya que, es indispensable sustentar sobre una base firme los principios de la evaluación al desempeño docente con el fin de identificar los fines y que se cumplan.

Tipos de evaluaciones del desempeño docente

Se debe tomar en cuenta que al igual que las evaluaciones para los estudiantes las evaluaciones del desempeño docente son varias y en este apartado nos enfocaremos en explicar 3 de las más importantes.

Tabla 2

Tipos de evaluaciones del desempeño docente.

Tipos de evaluaciones	Definición	Finalidad	Relevancia
Autoevaluación	Según Mejía Quijano (2005) la autoevaluación de los docentes se lo considera un proceso en el cual ellos mismos formulan opiniones valorativas sobre la efectividad de sus propios conocimientos, principios y actuaciones en relación a toda la labor pedagógica y profesional que han realizado en un periodo determinado (Calatayud, 2018).	Permite diagnosticar y fortalecer todos los aspectos que son relevantes para la ejecución de una tarea de la misma manera es necesario tener el apoyo y la orientación de un profesional o de un individuo que logre guiar este proceso para que no exista un sesgo cognitivo y el proceso de autoevaluación sea el más adecuado y satisfactorio.	Se debe comprender que la autoevaluación es un elemento primordial en el proceso de evaluación ya que el autoevaluarse a uno mismo demuestra una capacidad para juzgar los logros respecto a una actividad determinada además de que el individuo logra describirse y él cómo, cuándo y dónde lo gra situar su trabajo con respecto al de los demás y de esta manera encontrar una manera de mejorar el mismo.

Coevaluación

La coevaluación es un proceso de valoración que se lo realiza entre pares basados principalmente en criterios predefinidos con los cuales se evalúan el desempeño y la calidad de los trabajos, Así mismo el nivel de logros en relación de los objetivos de aprendizaje con la cual se puede permitir dar una retroalimentación de manera general (Torres & Lara, 2021).

Este tipo de evaluación permite plasmar las ideas que se tiene como educador en relación a sus semejantes, además de que tiene una fuerte ventaja en relación con otro tipo de evaluaciones ya que es el propio docente el que sabe que tan factible y qué tan manejable son ciertos elementos y contextos del aula de clases, por lo cual la evaluación del desempeño docente en base a una coevaluación será mucho más confiable ya que se sabe que los docentes presentan situaciones o experiencias similares en el desarrollo de los contenidos en la Academia.

El uso de esta coevaluación es una muy buena herramienta que permite que entre docentes se conviertan en aliados y jueces a la vez además es necesario mucho antes de aplicar esta como evaluación explicar el sentido y el objetivo de la misma además de desarrollar y manejar de manera adecuada los procesos de evaluación, así como las estrategias de feedback ya que pueden evitar empeorar las relaciones sociales dentro de los grupos de docentes

Heteroevaluación El término hace relación a los procesos de evaluación que son realizados por una persona distinta al evaluado o sus semejantes, en este caso miembros de la comunidad educativa distintos de los docentes. el caso de una hetero evaluación a los docentes se puede optar en evaluar a los padres de familia o los estudiantes en base el desempeño que han tenido estos docentes (Merino, 2020).

Está hetero evaluación se lo considera como un proceso de fundamentales importante dentro de la enseñanza y la corrección de metodologías o estrategias que se vuelven obsoletas dentro del paradigma educativo, además de que ofrece una amplia gama de posibilidades en relación a la obtención de datos que se pueda tomar en base al desempeño docente, sin embargo es complejo de llevar a cabo por las distintas dificultades que supone el valorar las actuaciones de otras personas bajo ojos de terceros pero es aquí en donde se puede evitar gran parte del sesgo y obtener valiosa

Es muy útil el hecho de que el estudiante sea el que juzgue el desarrollo y el desempeño de las actividades académicas por parte del docente IA que de una o de otra manera él es el beneficiario de este servicio educativo y es indispensable obtener la opinión del estudiantado para mejorar los procesos que serán una guía y un avance en el proceso de enseñanza aprendizaje de la institución educativa.

información para
mejorar o
complementar los
procesos de acción y
capacitación docente.

Fuente Ramírez

Fines de la evaluación al desempeño docente

El principal fin de la evaluación al desempeño docente es la de mejorar la práctica de enseñanza, esto con el fin de ofrecer una retroalimentación para el equipo docente y asegurar el aprendizaje del estudiantado. Bajo el punto de vista en el cual se desarrolla Las evaluaciones del desempeño docente es más que una simple prueba que deben aprobar sino que representará el qué tan preparado está una persona para ser docente y qué tanto necesita capacitarse o aprender de nuevo para retomar su labor ya que cómo se ha hablado en cientos de ocasiones la evaluación no es una etiqueta sino que más bien es una oportunidad para avanzar y mejorar varios aspectos indispensables que por diversas situaciones se han dejado a un lado es así que cada evaluación del desempeño docente está diseñada y realizada con el fin de obtener cierta información específica y en relación a las áreas más indispensables dentro de la población educativa (Soria Ramírez, Ortega Chávez, & Ortega Mallqui, 2020).

Por otra parte, Estrada (2018) menciona que el fin es el de determinar cualidades profesionales y personales del maestro, las mismas que facilitaran el desarrollo de estrategias de formación adecuadas para el docente. El docente no siempre llevara consigo esa carga de demostrar que tan buen pedagogo es en su profesión sin embargo debe cargar con la tarea de siempre capacitarse y aprender ya que es una de las únicas maneras en las cuales el docente logrará un mejor desarrollo profesional y que a su vez adquiera ciertas habilidades y competencias que sea de gran ayuda en la labor profesional y que sin duda alguna facilitará y

ayudara al estudiante, por otro lado el fin de la evaluación del desempeño docente siempre irá más allá que una simple aplicación de una prueba o instrumento sino que más bien servirá como una revisión a profundidad de los elementos que se les debe tomar en cuenta y otros tantos que poco a poco están siendo obsoletos dentro del sistema educativo actual y Qué es necesario sustituir para mantener el Avance docente y no dejar morir el espíritu de la pedagogía que existe dentro de cada uno de los docentes.

1.2. Objetivos

Objetivo general

- Relacionar la formación profesional y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Provincia de Cotopaxi del Cantón Pujilí.

Objetivos específicos

- Conceptualizar la formación docente y el desempeño docente con el uso de diversas fuentes bibliográficas de alto impacto.
- Evaluar las competencias docentes con el instrumento IACD “instrumento de autoevaluación de competencias docentes en la formación docente” y el desempeño docente mediante la aplicación virtual de “EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE, POR PARTE DE LOS ALUMNOS” de la Unidad Educativa Provincia de Cotopaxi del Cantón Pujilí.
- Proponer un programa de innovación educativa para el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Provincia de Cotopaxi del Cantón Pujilí.

1.3. Descripción de los objetivos

1.3.1. Objetivo general

Relacionar la formación profesional y el desempeño laboral de los docentes de la unidad educativa provincial se aplicará varias pruebas para la obtención de los datos correspondientes a cada una de las variables, además, se hará uso de los instructivos y

softwares correspondientes para obtener un análisis claro y objetivo de estas dos variables utilizando índices de correlación como son los de spearman, t de student entre otros.

1.3.2 Objetivos específicos

Al existir tantas bases de datos e información actualizada en diversos repositorios o sitios web a nivel nacional e internacional, el objetivo de conceptualizar las dos variables se vuelve más factible imposible de realizar ya que si bien existe mucha información regada por todos los sitios web se recogerá únicamente la información en los repositorios o fuentes bibliográficas de alto impacto y con mayor confiabilidad.

Se utilizarán los instrumentos IACD (instrumento de autoevaluación de competencias docentes en la formación docente) (Explicar el instrumento) y “Evaluación del desempeño docente, por parte de los alumnos” (Explicar instrumento) el fin de recolectar la información necesaria para el posterior análisis estadístico y comprobación de hipótesis necesarios para el desarrollo de este proyecto de investigación, cabe aclarar de que estos instrumentos son validados y confiables para la obtención de sus respectivos datos, además de que permitirá aplicar los instrumentos de una manera mucho más sencilla ya que se los aplicará a través de la moralidad virtual a toda la población necesaria para el análisis.

El programa de innovación educativa servirá como un refuerzo y corrección a las distintas falencias y errores que se hayan encontrado a lo largo del proceso investigativo en relación a la formación profesional docente y el desempeño laboral ya que si bien es cierto las capacitaciones pueden ser aprendizajes autónomos son de gran ayuda al momento de corregir errores en las competencias de los docentes el mismo hecho de proponer un programa de innovación educativa será de gran ayuda para los docentes de esta institución educativa, por lo cual se hará uso e información actualizada de diversas fuentes principales y secundarias de alto impacto sin dejar a un lado que el objetivo de este programa es corregir los errores o

falencias dentro del sistema educativo de esta institución educativa por lo cual si los adaptará acorde a las necesidades que presente unidad educativa provincia de Cotopaxi del cantón Pujilí.

CAPITULO II

Metodología.

Recursos.

Los recursos en el proceso investigativo constituyen un sistema complejo que se debe conocer asimilar entender y aprovechar de forma expedita eficiente y libre por parte del investigador o del equipo de investigadores además la función que cumple es el de obtener información acerca del objeto o del problema de la investigación (Aleixandre-Benavent, R, Sapena, A. F., & Peset, F, 2021)

Recursos humanos.

Los recursos humanos son cada una de las personas que sean requeridas en el desarrollo del proyecto investigación y en cada uno de los pasos del método científico además es indispensable saber qué clase de individuo se requiere para el desarrollo del proyecto de investigación, así como sus habilidades y el alcance que se tiene con estas personas (Iglesias, 2021).

Tabla 3 Recursos humanos.

Recursos humanos.	
Tutor de tesis	0\$
Tesista	0\$
Coordinador DECE	0\$
Autoridades de la Unidad Educativa Provincia de Cotopaxi	0\$
TOTAL	0\$

Fuente: Fauta (2021)

Recursos institucionales.

Estos recursos permiten respaldar la ejecución y operación del proyecto investigación mediante insumos y bienes materiales los cuales se tratan de manera muy diferente del resto de recursos como financieros o humanos ya que los recursos institucionales son usados como herramientas que son facilitadas por la institución y que son utilizadas dentro del método que se seleccionó (Iglesias, 2021).

Tabla 4 Recursos institucionales.

Recursos institucionales.	
Documento de la Unidad Educativa Provincia de Cotopaxi	0\$
Universidad Técnica de Ambato	0\$
Base de datos institucional.	0\$
Nomina estudiantil	0\$
TOTAL	0\$

Fuente: Fauta (2021)

Recursos materiales.

Los recursos materiales son aquellos insumos, herramientas, equipos y todo tipo de elemento físico que se requiera o se necesite para realizar el proceso investigativo, además es fundamental mencionar que estos recursos materiales deben ser administrados y seleccionados de manera adecuada para obtener el resultado esperado requerido por parte del investigador (Iglesias, 2021).

Es importante mencionar que los instrumentos de autoevaluación de competencias docentes en ciclos de formación (IACD) y el instrumento de evaluación del desempeño laboral docente por parte de los alumnos, forman parte de los recursos materiales.

- El instrumento de autoevaluación de las competencias docentes en ciclos de formación pretende facilitar el análisis y la medida de la formación docente de la unidad educativa Provincia de Cotopaxi mediante un ejercicio de auto percepción y auto reflexión, estructurado y sencillo, de la misma manera ofrece información sobre la situación de puntos fuertes y puntos débiles dentro del ejercicio profesional docente. el instrumento está estructurado en 3 áreas o dimensiones de análisis relacionados directamente con la eficacia del docente además permite la aplicación individual y colectiva del mismo dentro del instrumento las características del mismo es que es una herramienta flexible susceptible de modificaciones útil y capaz de satisfacer las necesidades del personal de administración y aplicación. Por último cabe recalcar que estas 3 dimensiones son las competencias curriculares las cuales se

refieren a la capacidad del docente en relación con el conocimiento y dominio de la materia que el docente imparte así como las competencias de gestión las cuales tiene los siguientes ejes de acción atención a la diversidad estrategias instructivas y gestión del aula Y por último las competencias colaborativas en las cuáles se centra la colaboración con el centro educativo con la familia con la administración y con el entorno de educación creando un modelo de evaluación que abarca diversas áreas del proceso valorativo del docente.

- La evaluación del desempeño docente por parte de los alumnos ha sido el instrumento seleccionado para la presente investigación ya que con el mismo se podrá cumplir el objetivo de crear una evaluación o un análisis multi fuente ya que este instrumento cuenta con la participación de los estudiantes el mismo que se centra en un enfoque de aprendizaje de diversos ambientes sobre todo en la reforma educativa actual dentro del instrumento se presentan 45 preguntas que podrán ser calificadas en una escala estimativa donde 5 es siempre, cuatro casi siempre, 3 algunas veces, 2 rara vez y 1 nunca, dando la oportunidad al estudiante de que pueda expresar de manera amplia su opinión con respecto al desempeño del docente de la unidad educativa provincial Cotopaxi. Dentro de las categorías que se evalúa en este instrumento está la organización de la clase y del trabajo en el aula como competencia de planeación educativa, la relación educativa o las competencias comunicativas, conocimiento teórico práctico sobre la unidad de aprendizaje o el dominio de contenidos declarativos, el nivel de cumplimiento o la capacidad de compromiso y responsabilidad, el método docente o competencias didáctico pedagógica, la evaluación del aprendizaje o las competencias evaluativas, el nivel de exigencia docente, uso de las TIC'S o las competencias tecnológicas y por último el aprendizaje autónomo o rol de guía del docente este instrumento pretende facilitar una evaluación del nivel de desempeño docente creando áreas o dimensiones en las cuáles se puede obtener y analizar las fortalezas y

debilidades del profesorado con lo cual es un instrumento apto y completó para la evaluación del desempeño laboral docente.

Recursos Económicos

Los recursos económicos son todos los medios materiales hoy materiales que tienen como objetivo principal la satisfacción de ciertas necesidades antes, durante y después de todo el proceso de investigación además estos recursos son indispensables para el desarrollo de las distintas operaciones económicas en transacciones comerciales dentro del proceso investigativo (Iglesias, 2021).

Tabla 5 Recursos Económicos.

Recursos Económicos.	
Extras	20 \$
Transporte	20 \$
TOTAL	55 \$

Fuente: Fauta (2021)

Método.

Los métodos de investigación es el conjunto de técnicas escogidas de técnicas y herramientas seleccionados de manera coherente con el fin de orientar una investigación a la obtención de un producto o resultado final, el investigador debe tener clara su orientación ya que existe un sinnúmero de métodos, pero a su vez es consciente de que el resultado de cada 1 de estos métodos lo va a llevar a resultados muy específicos y diferentes del resto (Rojas, 2021).

Método analítico.

Este tipo de método busca que la investigación se desprenda o sea origina en base del método científico. Además, es utilizado dentro de las Ciencias Naturales y sociales con el fin de diagnosticar problemas, además de generar hipótesis que permiten resolver a estas interrogantes planteadas al inicio de la investigación

Enfoque.

El hablar de un enfoque en la investigación es un hecho indispensable y fundamental durante el desarrollo del proyecto investigativo, ya que un enfoque de investigación logra describir la naturaleza misma del estudio científico, además de que logra abarcar a todo el proceso investigativo durante el desarrollo de sus etapas como lo son la delimitación del tema hasta el desarrollo y la resolución del problema (Ortega, 2018).

Enfoque Mixto

El enfoque de investigación mixto se lo conoce y ve como un proceso de recolección y de análisis de datos alita activos cuantitativos que cohesionan dentro de un mismo estudio a una serie de investigaciones qué buscan la verdad del conocimiento científico y el responder a la problemática encontrada al inicio de la investigación (Ortega, 2018).

El presente estudio lleva un enfoque de tipo mixto, ya que relaciona los datos cuantitativos y cuantitativos que se obtuvieron en base a instrumentos estandarizados, en este caso el instrumento IACD y el Cuestionario de evaluación del desempeño docente por parte de los alumnos, estos con el fin de obtener los datos de las dos variables de formación profesional y desempeño laboral de los docente de la Unidad Educativa Provincia De Cotopaxi, de la misma manera se destaca la confiabilidad de estos instrumentos para la obtención de resultados que servirán para su posterior análisis, el mismo que se rige al tipo de investigación que se mencionó anteriormente (Binda, 2016).

Nivel de investigación.

Los niveles de investigación se los define como el grado de profundidad con el cual se logra estudiar hechos o fenómenos en un contexto delimitado y definido, además, indispensable señalar que el existir diversos niveles de investigación cada 1 cumple un rol indispensable y fundamental dentro del proceso investigativo, esta razón, a continuación, se presenta los

niveles de investigación en los cuales se han profundizado los conocimientos y acciones para el desarrollo del proyecto investigativo (Nieto, 2018).

Nivel descriptivo:

Se menciona que la presente investigación es de tipo descriptivo ya que se encarga de definir y detallar los distintos fenómenos educativos de manera circunstancial espacial y temporal, mediante los instrumentos que recogen datos delimitados a una población específica y por consiguiente se realiza a describir los distintos elementos que dan como resultado un diagnóstico de la situación estudiada (Cauas, 2015).

Nivel Correlacional:

Este tipo de nivel permite medir la relación que existe entre las variables de estudio, además ofrece un análisis de como el cambio de una variable afecta a la otra (Cauas, 2015), por consiguiente, en este estudio el nivel correlacional explica como la formación docente incide en el desempeño laboral de los docentes, lo que genera un análisis detallado de la relación que existe entre estas variables de estudio.

Población y muestra

El universo participante de la presente investigación está constituido principalmente por docentes y estudiantes de tercero de bachillerato de la unidad educativa “Provincia de Cotopaxi” el cantón Pujilí, a continuación, se lo presenta de una manera más detallada en la siguiente tabla.

Tabla 6 Descripción de la población.

Descripción	Cantidad
Docentes	105
Estudiantes	200

Fuente: Fauta (2021)

Muestra.

Para la siguiente investigación se ha optado por utilizar grupos de control con lo cual se ha reducido la población total de 105 docentes a únicamente 50 docentes los cuales pertenecen al bloque 1 de toda la unidad educativa provincia de Cotopaxi. Por otra parte, en el caso de los 200 estudiantes de bachillerato se ha decidido utilizarlos en su totalidad y a que cada estudiante otorgará un valor al desempeño docente y ellos promediará con el fin de evitar sesgos y aumentar la confiabilidad y validez de los resultados que se recolecten en la investigación.

Tabla 7 Descripción de la muestra.

Descripción	Cantidad
Docentes	50
Estudiantes	200

Fuente: Fauta (2021)

Técnicas e instrumentos de recolección de información

Para el análisis y evaluación de la primera variable se optó por utilizar el instrumento IACD (Instrumento de Autoevaluación de Competencias Docentes); el mismo que facilita el análisis y la medida de los puntos fuertes y débiles de la práctica docente bajo un enfoque de autoanálisis personal de los docentes, además el instrumento cuenta con 110 indicadores los mismos que están estructurados bajo 3 dimensiones las cuales son: competencias curriculares, de gestión y colaborativas

Por otra parte, para medir y analiza la segunda variable la cual es el desempeño laboral docente, se optó por utilizar el instrumento tipo encuesta llamado “EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE, REALIZADA POR LOS ALUMNOS” el mismo que consta de 45 indicadores que están divididos en dimensiones como son la Dimensión política de la evaluación, dimensión teórica, dimensión metodológica–procedimental, dimensión de uso y dimensión de evaluación los. Este instrumento nos permite aporta información con relación a

las fortalezas y debilidades que cada docente tiene en cada una de las competencias y calificar el desempeño laboral del docente.

CAPITULO III

RESULTADOS Y DISCUSION

3.1 Resultados.

El apartado de resultados en una investigación es una de las partes fundamentales e indispensables dentro del proceso investigativo, ya que es en este punto en el que se da a conocer todos los datos y elementos que se encontraron en el proceso de investigación. Además, en este apartado se da consistencia y peso a las hipótesis ya que para poder verificar y validar es necesario implementar análisis estadísticos claros e imparciales en base a los datos que se obtuvieron dentro de la investigación (Ortega, 2018).

Bajo esta premisa es necesario realizar un análisis del instrumento seleccionado para evaluar la formación profesional docente, este instrumento está dividido en 3 áreas, las cuales son:

- Área de competencias curriculares,
- Área de competencia de gestión.
- Área de competencias colaborativas.

Por lo cual, se ha optado por realizar el análisis exhaustivo de cada una de estas áreas y en el resultado obtenido al momento de aplicar este instrumento de autoevaluación a la población de docentes, a su vez nos ofrecerán una perspectiva mucho más amplia de cómo es el proceso individual de cada docente y en análisis introspectivo que cada uno de estos miembros realiza con relación al nivel de preparación, capacitación y aptitud presentes en su labor cotidiana.

Análisis e interpretación del Instrumento de Autoevaluación de Competencias Docentes en la Formación Profesional (IACD).

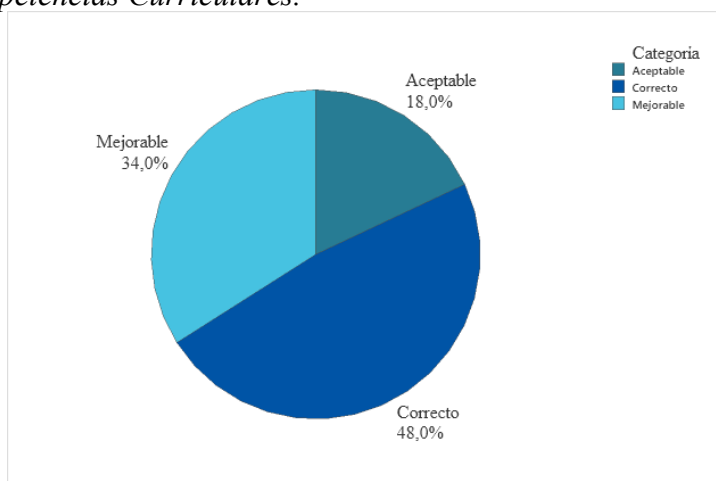
Dimensión 1: Competencias curriculares.

Tabla 8 Competencias curriculares.

Frecuencia	Muestra	Porcentaje
Correcto	24	48%
Aceptable	9	18%
Mejorable	17	34%
total	50	100%

Fuente: Fauta (2021)

Ilustración 2 Competencias Curriculares.



Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del test en Google forms.

Análisis e interpretación:

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento arrojan que un 48% de la población presentan un nivel “correcto” en relación a las competencias curriculares, un 18% se mantiene en un nivel “aceptable” finalmente El 34% de los docentes tienen un nivel “mejorable” dentro de la categoría de competencias curriculares. en base al análisis de los datos se puede afirmar que gran parte de los docentes se encuentran capacitados para realizar las actividades y labores que competen al área curricular. sin embargo, alarmante que existan tantos docentes que no logren cumplir con los estándares preestablecidos para realizar sus labores curriculares de manera adecuada y correcta, por lo que se demuestra que en la dimensión de competencias curriculares existe una necesidad de implementar procesos de capacitación para que exista un perfeccionamiento del manejo de las distintas áreas en relación al currículo nacional e institucional.

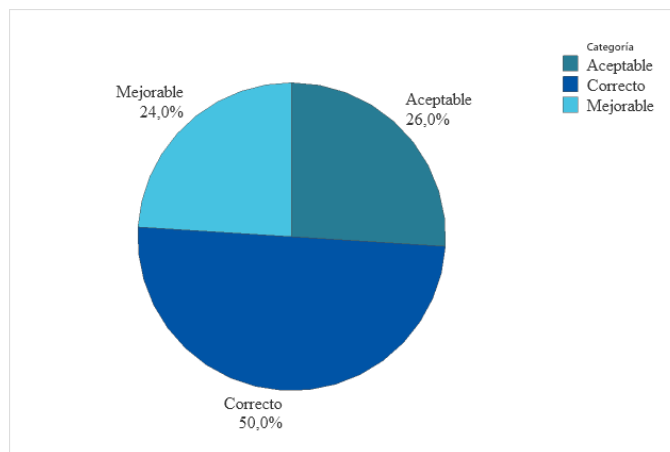
Dimensión 2: Competencias de gestión.

Tabla 9 Competencias de gestión.

Frecuencia	Muestra	Porcentaje
Correcto	25	50%
Aceptable	13	26%
Mejorable	12	24%
total	50	100%

Fuente: Fauta (2021)

Ilustración 3 Competencias de gestión.



Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del test en Google forms.

Análisis e interpretación:

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento IACD arrojan que el 50% de la población presentan un nivel “correcto” en relación con las competencias curriculares, un 26% se mantiene en un nivel “aceptable” finalmente El 24% de los docentes tienen un nivel “mejorable” dentro de la categoría de competencias curriculares. En base al análisis de los datos se puede afirmar que gran parte de los docentes se encuentran capacitados para realizar las actividades y labores que competen al área de gestión. Sin embargo, es alarmante que existan tantos docentes que no logren cumplir con los estándares preestablecidos para realizar sus labores de manera adecuada y correcta, por lo que se demuestra que en la dimensión de competencias de gestión existe una necesidad de implementar procesos de capacitación para que exista un perfeccionamiento del manejo de las distintas áreas en relación con la gestión de entorno educativo.

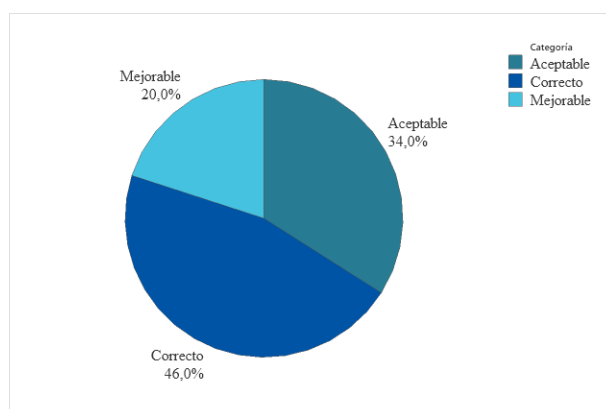
Dimensión 3: Competencias colaborativas

Tabla 10 Competencias colaborativas

Frecuencia	Muestra	Porcentaje
Correcto	23	46%
Aceptable	17	34%
Mejorable	10	20%
total	50	100%

Fuente: Fauta (2021)

Ilustración 4 Competencias colaborativas



Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del test en Google forms.

Análisis e interpretación:

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento IACD, arrojan que el 46% de la población presentan un nivel “correcto” en relación con las competencias colaborativas, un 34% se mantiene en un nivel “aceptable” y finalmente El 20% de los docentes tienen un nivel “mejorable” dentro de la categoría de competencias colaborativas. En base al análisis de los datos se puede afirmar que gran parte de los docentes se encuentran capacitados para realizar las actividades y labores cooperativos. Sin embargo, es alarmante que existan tantos docentes que no logren cumplir con los estándares preestablecidos para realizar sus labores de manera adecuada y correcta, por lo que se demuestra que en la dimensión de competencias colaborativas existe una necesidad de implementar procesos de capacitación para que exista un perfeccionamiento del manejo de las de relación con los tutores, con la familia, con el centro educativo y la forma en cómo se desarrollan y se desenvuelven dentro del ambiente laboral colaborativo.

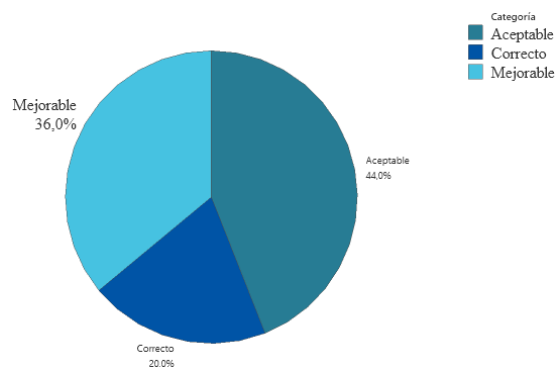
Calificación final del instrumento de autoevaluación de competencias docentes en la formación profesional (IACD).

Tabla 11 Resultado final del instrumento IACD.

Frecuencia	Muestra	Porcentaje
Correcto	10	20%
Aceptable	22	44%
Mejorable	18	36%
total	50	100%

Fuente: Fauta (2021)

Ilustración 5 Resultado final del instrumento IACD



Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del test en Google forms.

Análisis e interpretación.

Los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento IACD, arrojan el 20% tienen un nivel correcto en lo que respecta a las 3 áreas o dimensiones que abarca el instrumento de autoevaluación de competencias docentes, un 44% se mantiene en un nivel “aceptable” y finalmente el 36% de los docentes tienen un nivel “mejorable” dentro de la categoría de la calificación final del instrumento de formación docente. En conclusión, la percepción de los docentes sobre su labor docente es aceptable, sin embargo, existe un alto porcentaje de docentes que no cumplen con los parámetros necesarios para ser considerados aceptables o correctos en el proceso de enseñanza aprendizaje, por lo cual es necesario incorporar estrategias que mejoren los aspectos en relación a la formación docente ya que el resultado de esta evaluación se ve reflejado en el cumplimiento de objetivos académicos por parte de los estudiantes, etc.

Análisis e interpretación del instrumento de evaluación del desempeño docente, por parte de los alumnos.

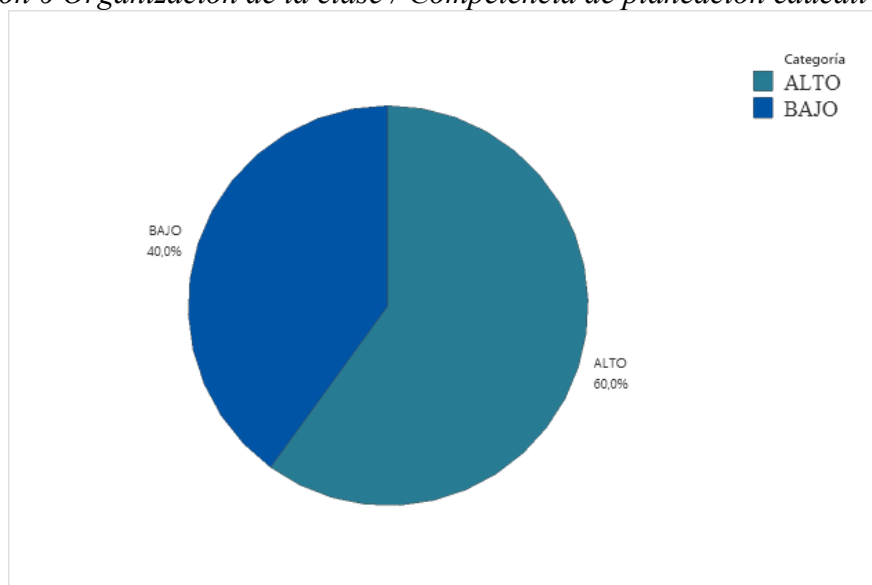
Dimensión 1: Organización de la clase y del trabajo en el aula/ Competencia de planeación educativa.

Tabla 12 Organización de la clase / Competencia de planeación educativa.

Frecuencia	Muestra	Porcentaje
puntaje alto	30	60%
puntaje bajo	20	40%
total	50	100%

Fuente: Fauta (2021)

Ilustración 6 Organización de la clase / Competencia de planeación educativa.



Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del test en Google forms.

Análisis e interpretación:

Como se observa en la gráfica el 60% de los estudiantes encuestados afirman que los docentes presentan un excelente desempeño en la categoría de organización de la clase y de trabajo en el aula, adicionalmente en las competencias de planeación educativa, No obstante, el 40% de los docentes obtuvieron puntajes bajos que demuestran que su desempeño docente en esta categoría no es el idóneo. Es necesario incorporar nuevas técnicas y metodologías al proceso de enseñanza aprendizaje con el fin de que todos los docentes sean capaces de organizar el ambiente de la clase y adaptar el trabajo en el aula a las necesidades que presentan los estudiantes de la institución educativa.

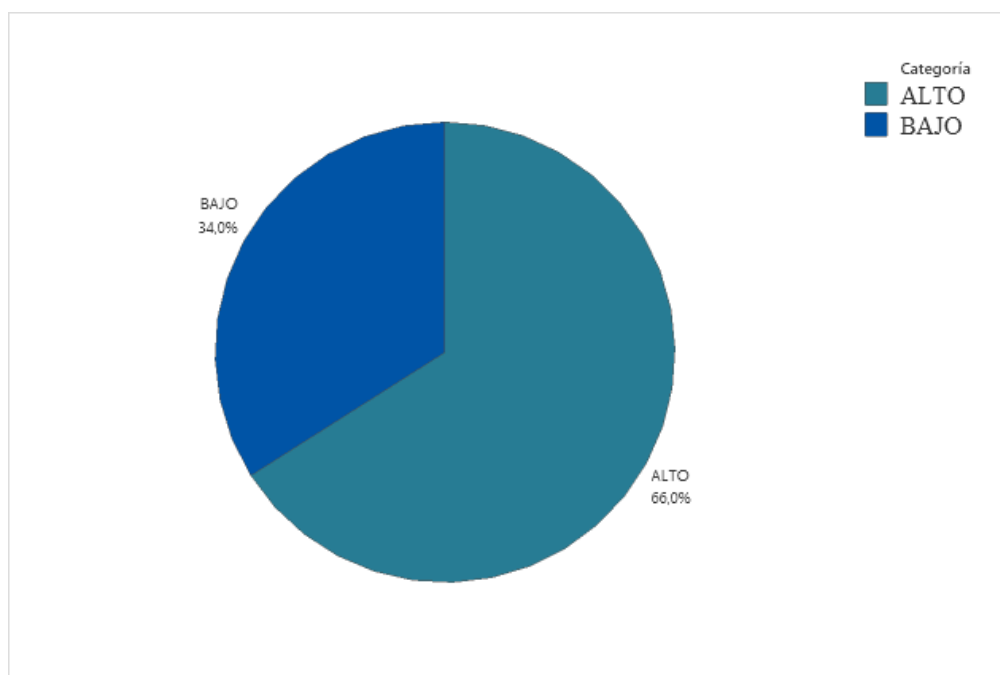
Dimensión 2: Relación educativa/Competencia comunicativa

Tabla 13 Relación educativa/Competencia comunicativa

Frecuencia	Muestra	Porcentaje
puntaje alto	33	66%
puntaje bajo	27	34%
total	50	100%

Fuente: Fauta (2021)

Ilustración 7 Relación educativa/Competencia comunicativa



Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del test en Google forms.

Análisis e interpretación:

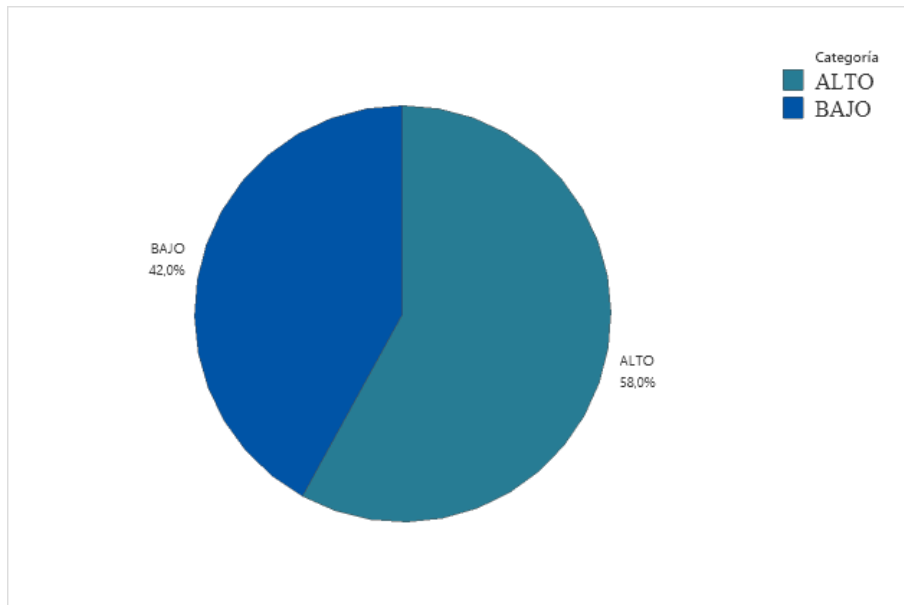
En la dimensión de relaciones educativas y competencias comunicativas, el 66% de los estudiantes afirman que sus docentes presentaban un correcto manejo de las habilidades sociales y comunicativas dentro del aula de clase, sin embargo el 34% de la población no se encuentra del todo conforme con el nivel que sus docentes desarrollan al momento de aplicar estrategias y técnicas comunicativas en el entorno educativo. En conclusión, se necesita mejorar el apartado de relaciones sociales y aspectos comunicativos ya que es necesario generar buenas destrezas comunicativas las cuales le permiten relacionar con el entorno educativo y sobre todo con los estudiantes.

Dimensión 3: Nivel de conocimientos teórico-prácticos sobre la unidad de aprendizaje/Dominio de contenidos declarativos, procedimentales, actitudinales y valórales.

Tabla 14 Nivel de conocimientos teórico-prácticos

Frecuencia	Muestra	Porcentaje
puntaje alto	29	58%
puntaje bajo	21	42%
total	50	100%

Fuente: Fauta (2021)



Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del test en Google forms.

Análisis e interpretación:

El 58% de los estudiantes respondieron de manera positiva ante el nivel de conocimiento teórico práctico sobre la unidad de aprendizaje y el dominio de los contenidos declarativos de los docentes de la unidad educativa. Por otra parte, el 42% de los estudiantes no está de acuerdo con el nivel del desempeño de los docentes en esta dimensión en particular, por lo cual es necesario mejorar los apartados principales que conllevan al conocimiento teórico y práctico de la asignatura. Además, es indispensable que el docente domine los contenidos declarativos, actitudinales y valorativos para que exista un correcto aprendizaje y feedback en cada una de las sesiones de aprendizaje dentro del aula de clase.

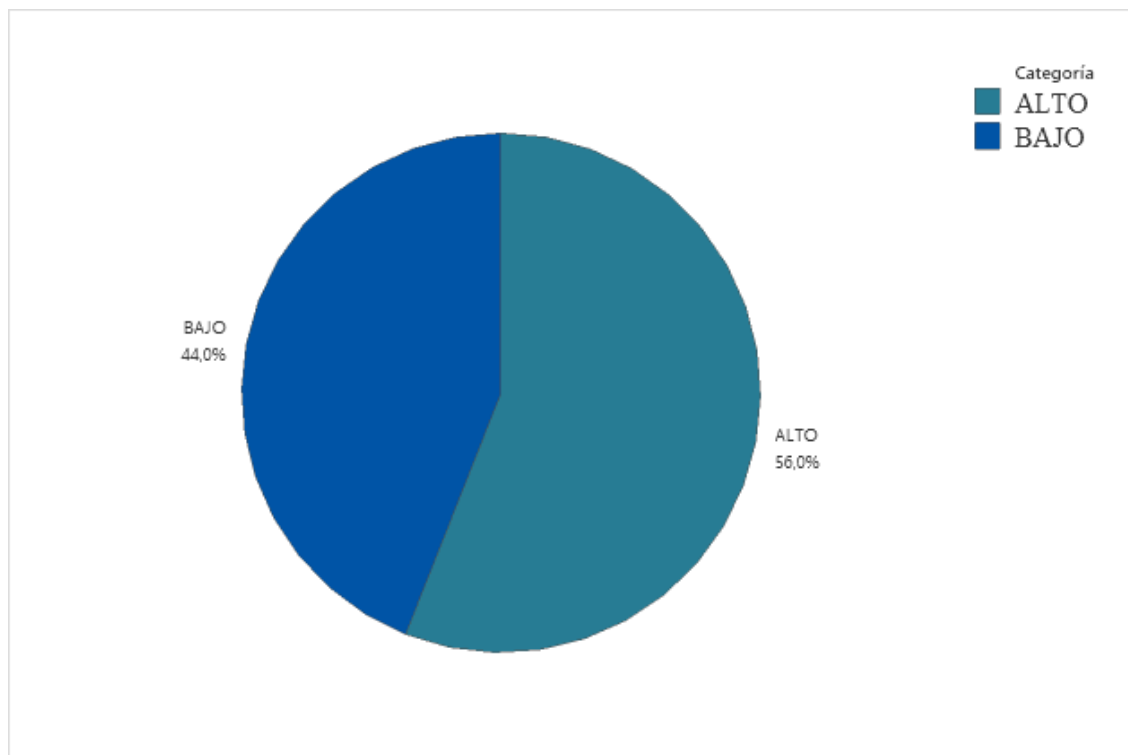
Dimensión 4: Nivel de cumplimiento/Capacidad de compromiso y responsabilidad

Tabla 15 Nivel de cumplimiento/Capacidad de compromiso y responsabilidad

Frecuencia	Muestra	Porcentaje
puntaje alto	28	56%
puntaje bajo	22	44%
total	50	100%

Fuente: Fauta (2021)

Ilustración 8 Nivel de cumplimiento/Capacidad de compromiso y responsabilidad



Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del test en Google forms.

Análisis e interpretación:

El 56% de los estudiantes otorgan una calificación muy buena al nivel de cumplimiento y la capacidad de compromiso que el docente demuestra antes, durante y después de la práctica pedagógica. Sin embargo, el 44% de la muestra no se encuentra satisfecho con el nivel que sus docentes plasma en la práctica educativa.

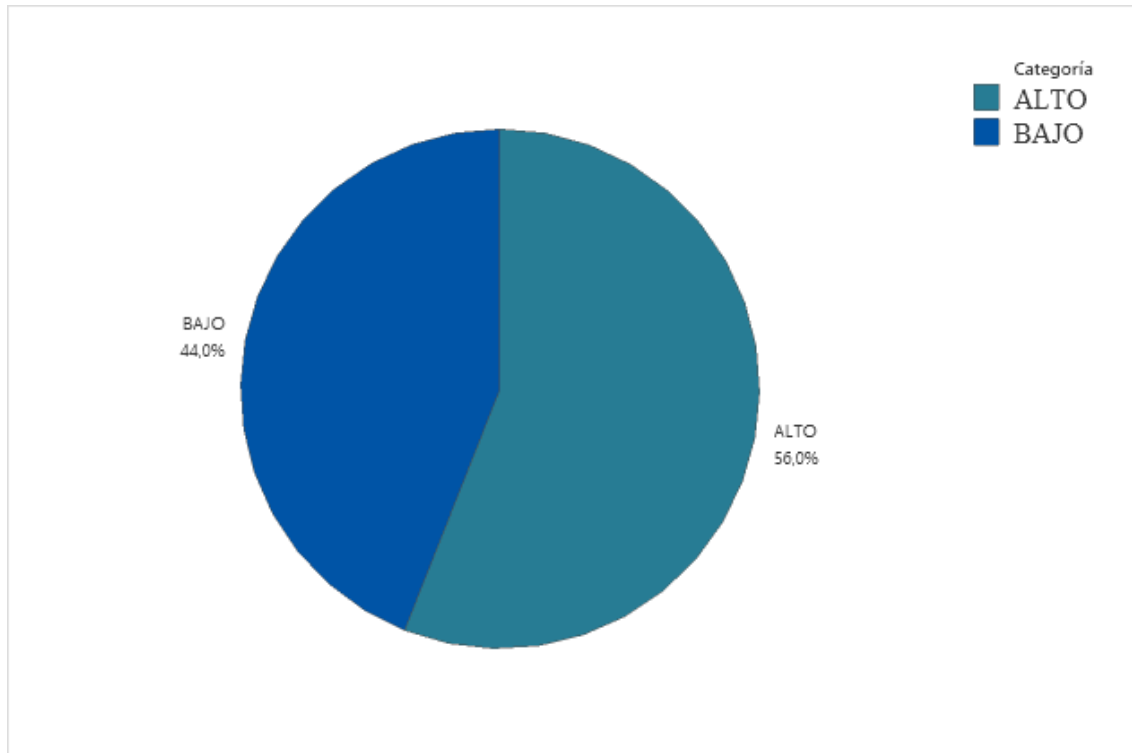
Dimensión 5: Método docente/Competencia didáctico-pedagógica

Tabla 16 Método docente/Competencia didáctico-pedagógica

Frecuencia	Muestra	Porcentaje
puntaje alto	28	56%
puntaje bajo	22	44%
total	50	100%

Fuente: Fauta (2021)

Ilustración 9 Método docente/Competencia didáctico-pedagógica



Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del test en Google forms.

Análisis e interpretación:

El 56% de las encuestas indican un nivel correcto, adecuado y excelente ante la metodología docente y las competencias didáctico-pedagógicas que son aplicadas en el aula de clase. Sin embargo, el 44% de los estudiantes no se encuentran satisfechos con cómo se ejerce y se aplica esta dimensión durante las horas de clase.

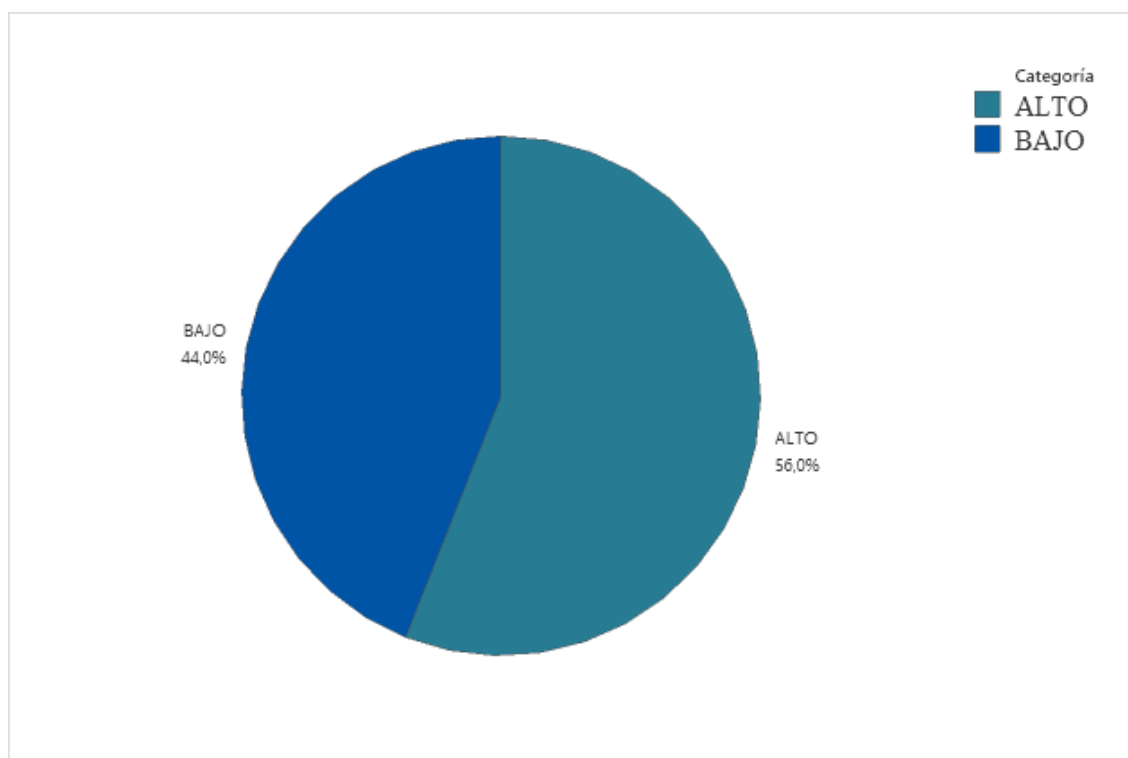
Dimensión 6: Evaluación del aprendizaje/Competencia evaluativa

Tabla 17 Evaluación del aprendizaje/Competencia evaluativa

Frecuencia	Muestra	Porcentaje
puntaje alto	28	56%
puntaje bajo	22	44%
total	50	100%

Fuente: Fauta (2021)

Ilustración 10 Evaluación del aprendizaje/Competencia evaluativa



Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del test en Google forms.

Análisis e interpretación:

En las áreas de evaluación del aprendizaje y las competencias evaluativas los estudiantes plasmaron su nivel de satisfacción en un 56%, afirmando que gran parte de los docentes cumplen con las habilidades necesarias para ejecutar adecuadamente los distintos elementos del proceso evaluativo. Por otra parte, un 44% de estudiantes no se encuentran satisfechos con la aplicación de las competencias evaluativas por parte de sus docentes.

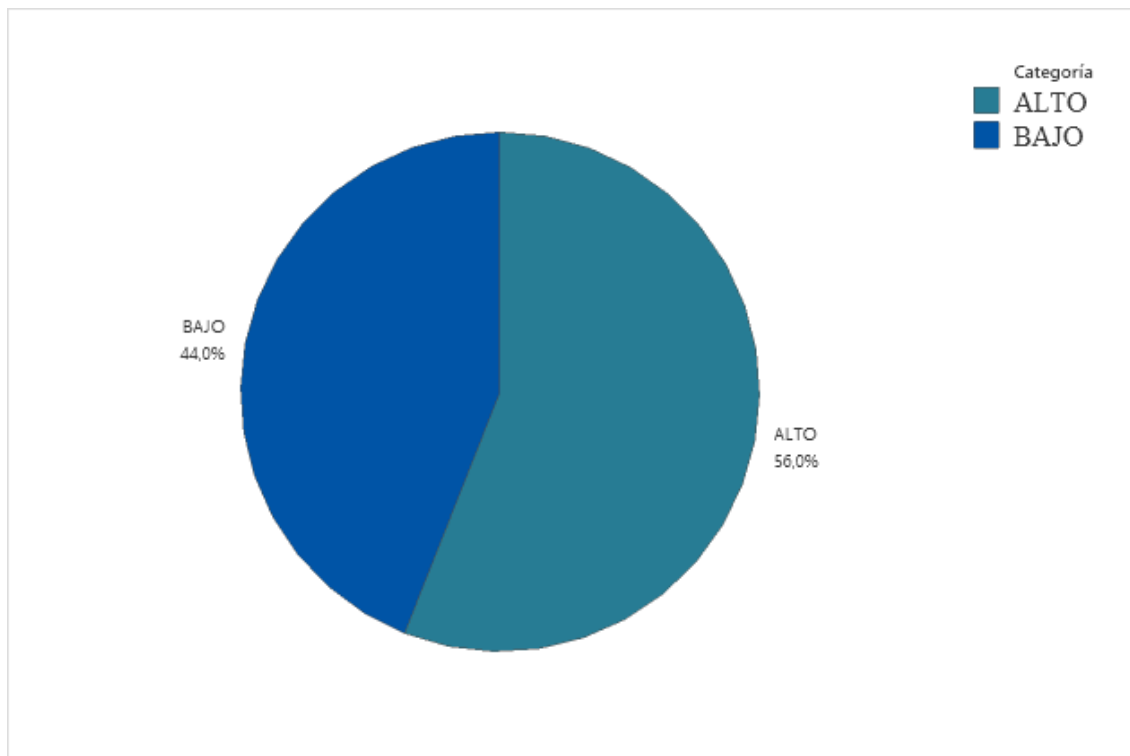
Dimensión 7: Nivel de exigencia docente/ Disciplina

Tabla 18 Nivel de exigencia docente/ Disciplina

Frecuencia	Muestra	Porcentaje
puntaje alto	28	56%
puntaje bajo	22	44%
total	50	100%

Fuente: Fauta (2021)

Ilustración 11 Nivel de exigencia docente/ Disciplina



Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del test en Google forms.

Análisis e interpretación:

Como se puede observar en el gráfico el 56% de los estudiantes están satisfechos con el nivel de exigencia docente y la disciplina que se imparte dentro del centro educativo proveniente de las habilidades que presenta su docente. Sin embargo, un 44% de estudiantes no se mantienen a gusto ni contentos con la disciplina y orden que ejercen durante el proceso educativo.

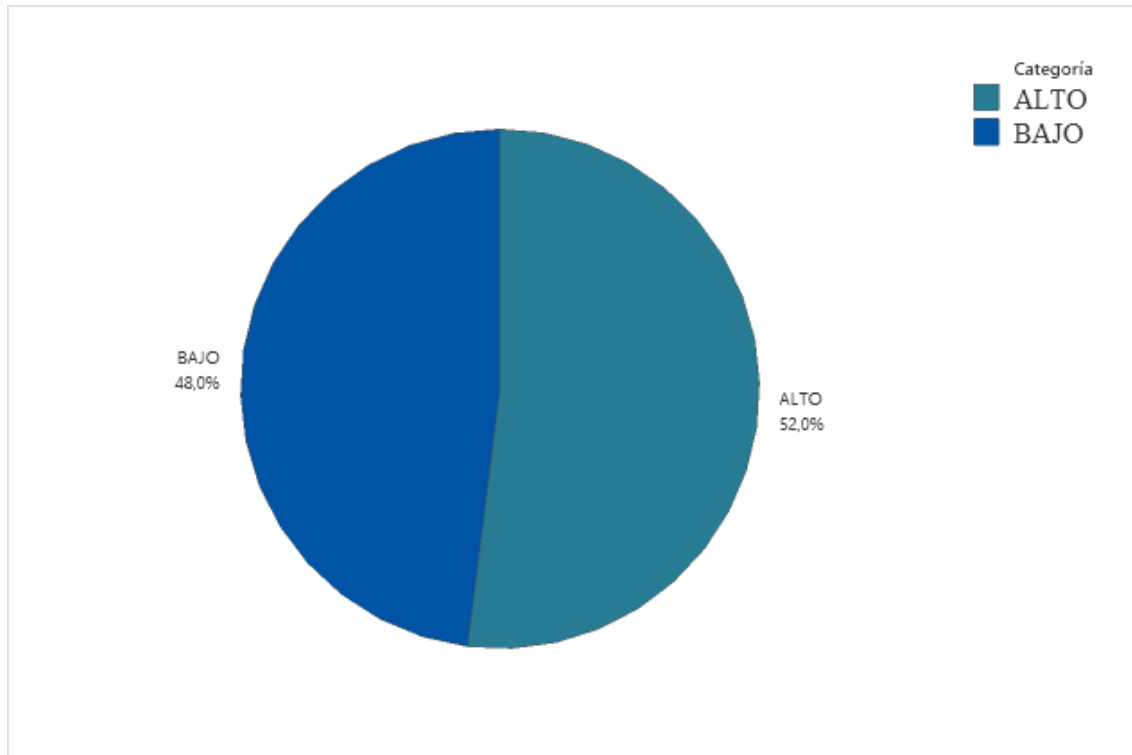
Dimensión 8: Uso de las TIC/Competencia tecnológica

Tabla 19 Uso de las TIC/Competencia tecnológica

Frecuencia	Muestra	Porcentaje
puntaje alto	26	52%
puntaje bajo	24	48%
total	50	100%

Fuente: Fauta (2021)

Ilustración 12 Uso de las TIC/Competencia tecnológica



Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del test en Google forms.

Análisis e interpretación:

Con relación a la dimensión del uso de las TICS y competencias tecnológicas se observa que en el 60% los docentes cumplen con agrado los requisitos de estas competencias. Sin embargo, un 40% de los estudiantes les dan una calificación baja a los docentes en esta dimensión de competencias tecnológicas.

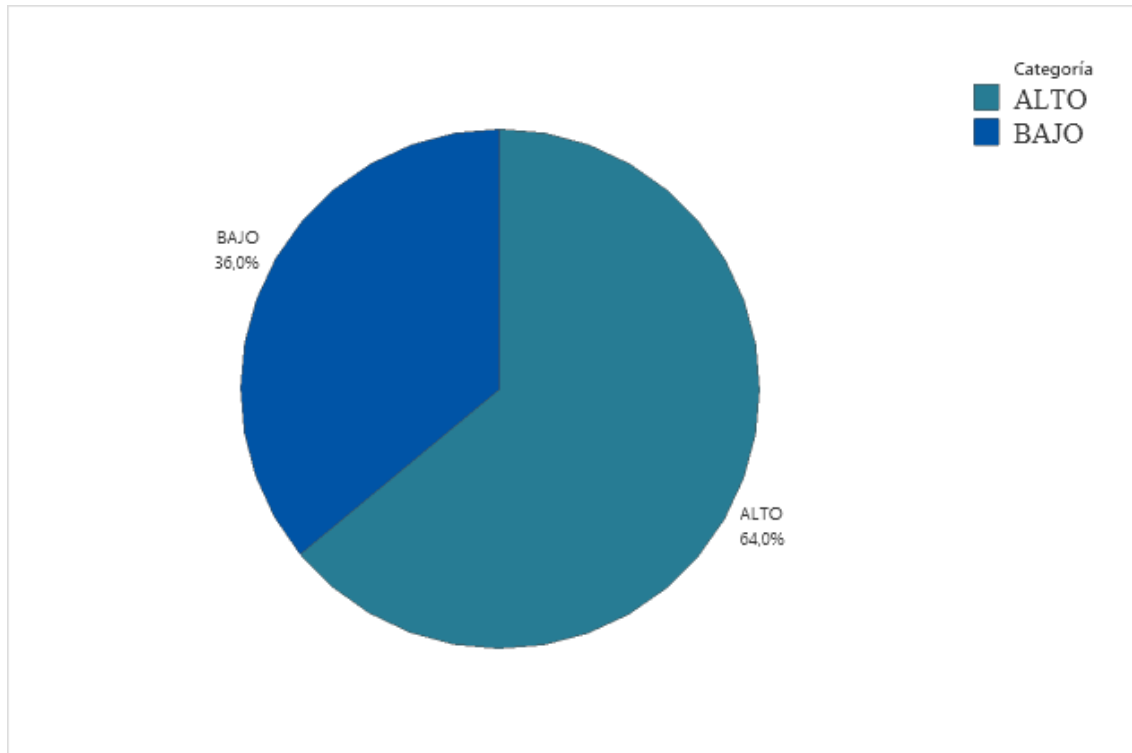
Dimensión 9: Aprendizaje autónomo/ Rol de Guía.

Tabla 20 Aprendizaje autónomo/ Rol de Guía.

Frecuencia	Muestra	Porcentaje
puntaje alto	32	64%
puntaje bajo	18	36%
total	50	100%

Fuente: Fauta (2021)

Ilustración 13 Aprendizaje autónomo/ Rol de Guía.



Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del test en Google forms.

Análisis e interpretación:

En la dimensión del aprendizaje autónomo en la cual el docente cumple un rol de guía el 64% de los estudiantes manifiestan su aceptación y agrado del desenvolvimiento que los docentes en esta competencia. Sin embargo, el 36% de los estudiantes opinan de una manera distinta y dan a notar su inconformidad en relación al papel de guía que el docente maneja dentro de la institución educativa.

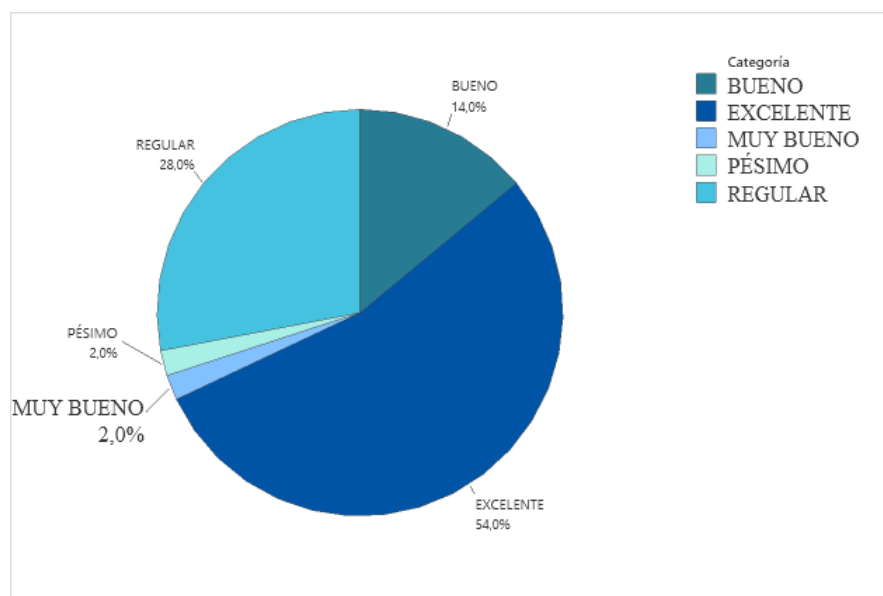
Calificación final del Instrumento De Evaluación Del Desempeño Docente, Por Parte De Los Alumnos.

Tabla 21 Calificación final de la evaluación al desempeño docente por parte de los alumnos.

FRECUENCIA	MUESTRA	PORCENTAJE
EXCELENTE	27	54%
MUY BUENO	1	2%
BUENO	7	14%
REGULAR	14	28%
PÉSIMO	1	2%
TOTAL	50	100%

Fuente: Fauta (2021)

Ilustración 14 Calificación final del instrumento de evaluación del desempeño docente.



Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del test en Google forms.

Análisis e interpretación:

La evaluación del desempeño laboral por parte de los estudiantes nos muestra que el 54% de los docentes son calificados con un enfoque de excelencia con lo cual son docentes que cumplen con todas las habilidades y aptitudes necesarias para ejercer su rol de docente, un 2% de la población de docentes han sido calificados en la categoría de muy buenos con lo cual no existe mayor inconveniente en su práctica pedagógica, Por otra parte, el 14% de los docentes son catalogados como buenos en las diferentes áreas que conllevan al desempeño y desarrollo profesional. Sin embargo, el 28% de los docentes son calificados como regulares ya que no cumplen con los estándares y capacidades para manejar el aula y los distintos

elementos que conllevan al desarrollo pedagógico, por último, el 2% de los docentes tienen una calificación de pésima lo cual se puede llegar a entender cómo un deficiente rendimiento docente, por lo cual si llega a la conclusión de que es necesario incorporar una mejora en las habilidades necesarias para el ejercicio profesional docente para lograr incrementar el conocimiento de los estudiantes.

Este tipo de evaluación ayuda a identificar las fortalezas, debilidades, y oportunidades del personal docente por lo cual en una gran medida los docentes requieren mejorar en el manejo de muchos elementos del currículo tomando en consideración las áreas que tiene una alta relación con el convivir educativo y la innovación del docente en el aula de clases.

3.2. Prueba de normalidad.

Este es un método que se utiliza comúnmente para aceptar o rechazar a la hipótesis de investigación. Además, Indica el tipo de prueba estadística de correlación que se debe aplicar con lo cual arroja el grado de normalidad de distribución de los datos tomando en cuenta su frecuencia y población. Para interpretar una prueba de normalidad es necesario definir que se nos arrojará un valor llamado P, el mismo que nos indicará si consta de una distribución o dispersión normal al ser superior a 0.05, o Por otro lado menor a 0.005 eran datos de dispersión no normal.

Verificación de hipótesis.

“Formación profesional docente y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Provincia de Cotopaxi del cantón Pujilí”.

Planteamiento de la hipótesis.

Ho: La Formación profesional docente **NO INCIDE** en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Provincia de Cotopaxi del cantón Pujilí.

Hi: La Formación profesional docente **INCIDE** en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Provincia de Cotopaxi del cantón Pujilí.

Prueba de normalidad de Anderson-Darling

Se caracteriza por determinar si un conjunto de datos proviene de una distribución específica, para lo cual se utiliza la siguiente fórmula:

$$AD = -n - \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (2i - 1) [\ln F(X_i) + \ln(1 - F(X_{n-i+1}))]$$

n = tamaño de la muestra

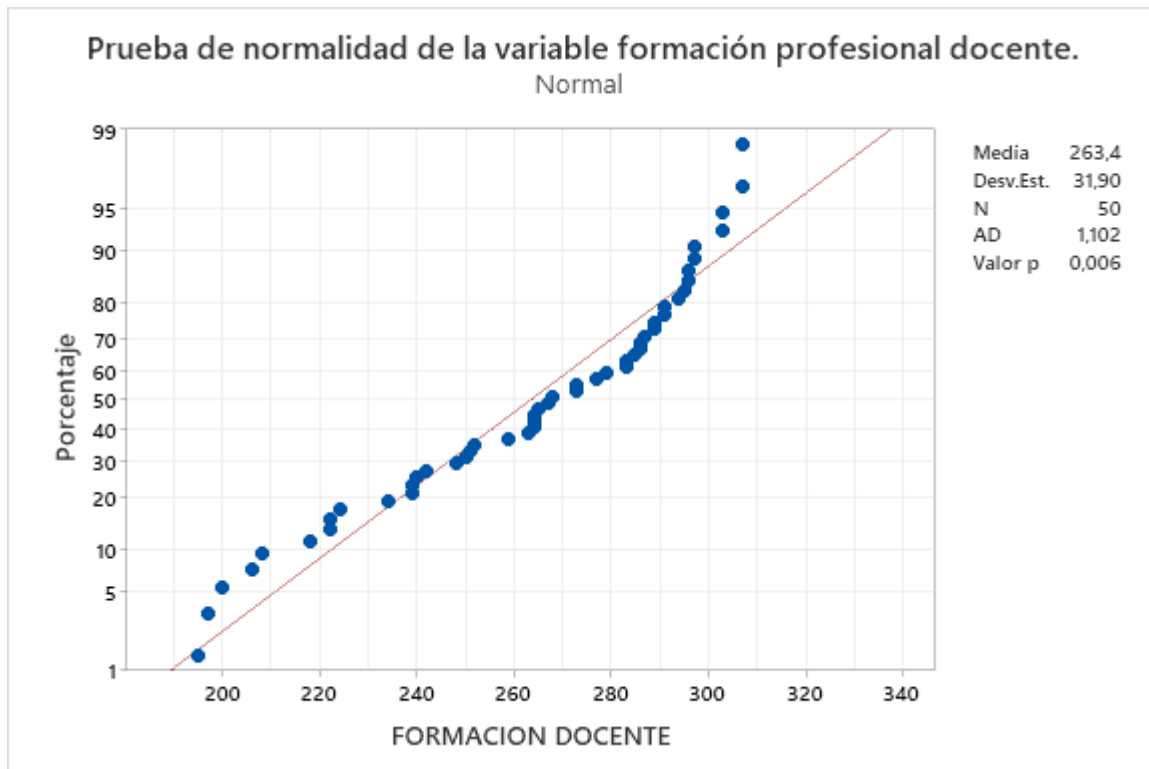
$F(X)$ = función de distribución acumulativa para la distribución especificada.

i = la i -ésima muestra cuando los datos se ordenan en orden ascendente.

A menudo verá esta estadística llamada A^2 .

3.2.1 Prueba de normalidad de la variable formación profesional docente.

Ilustración 15 Prueba de normalidad de la variable formación profesional docente.



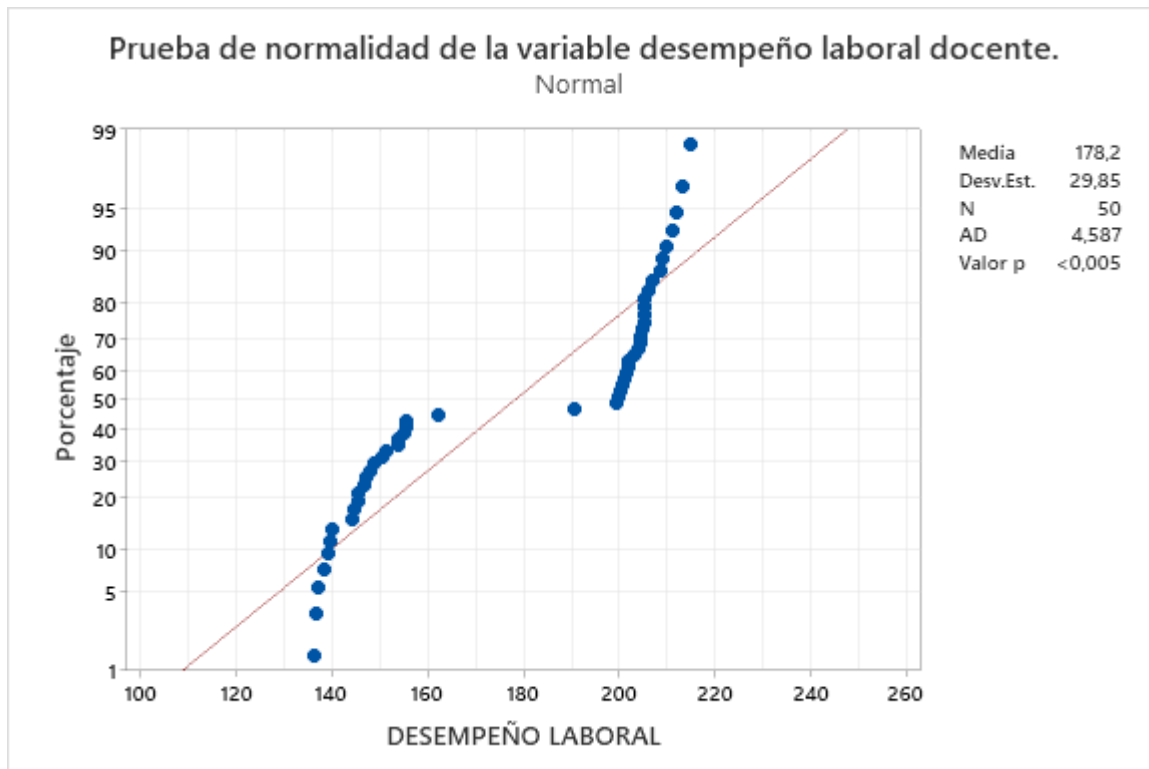
Fuente: Fauta (2021)

Interpretación

Mediante la aplicación de la prueba estadística de Anderson Darling en el software MINITAB, la variable Formación profesional docente nos ofrece un resultado o valor de P de 0.006, dentro de las características principales de la prueba de normalidad de Anderson Darling nos menciona que si un valor supera el 0.05 el conjunto de datos pertenece a variables de naturaleza normal, pero si por el lado contrario nos resulta un valor menor a 0.05 la variable cuenta con valores anormales. bajo esta premisa que llega a la conclusión de que la variable formación profesional docente cuenta con datos de naturaleza anormal.

3.1.2 Prueba de normalidad de la variable desempeño laboral docente.

Ilustración 16 Prueba de normalidad de la variable desempeño laboral docente.



Fuente: Fauta (2021)

Interpretación

Mediante la aplicación de la prueba estadística de Anderson Darling en el software MINITAB, la variable Formación profesional docente nos ofrece un resultado o valor de P de 0.005, dentro de las características principales de la prueba de normalidad de Anderson Darling nos menciona que si un valor supera el 0.05 el conjunto de datos pertenece a variables de naturaleza normal, pero si por el lado contrario nos resulta un valor menor a 0.05 la variable cuenta con valores anormales. bajo esta premisa que llega a la conclusión de que la variable desempeño laboral docente cuenta con datos de naturaleza anormal.

Resultado final de la prueba de normalidad.

Tabla 22 Resultado final de la prueba de normalidad.

VARIABLE	MEDIA	VALOR DE P	NATURALEZA DE LOS DATOS	Estadístico de correlación
Formación profesional docente.	263.4	<0.006	Los datos no siguen la distribución normal.	Spearman.
Desempeño laboral.	178.2	<0.005	Los datos no siguen la distribución normal.	Spearman.

Fuente: Fauta (2021)

3.2.3 Correlación de Spearman.

El coeficiente de correlación de Spearman es un método estadístico con el cual se logra obtener la medida de la correlación, asociaciones o interdependencia entre 2 variables que presentan la característica de no tener una dispersión normal, en otras palabras, la correlación de Spearman se la aplica con los datos cuya naturaleza sea de tipo disperso o anormal la misma que parte de la siguiente fórmula (Iglesias, 2021).

$$r_R = 1 - \frac{6\sum_i d_i^2}{n(n^2-1)}$$

n = número de puntos de datos de las dos variables

d_i = diferencia de rango del elemento "n"

Con el fin de poder verificar y comprobar la hipótesis establecida de la presente investigación junto con la correlación entre la variable independiente (formación profesional) y la variable dependiente (desempeño laboral docente) se ha seleccionado la prueba de correlación de Spiderman para esta labor.

Se selecciono esta prueba ya que se cuenta con valores anormales para obtener el coeficiente de correlación para lograr comprobar la hipótesis y verificar el cumplimiento de los objetivos de la investigación se lograron de manera adecuada. A continuación, se explica de mejor manera cómo se interpreta el valor que arroja la prueba de correlación de Spearman.

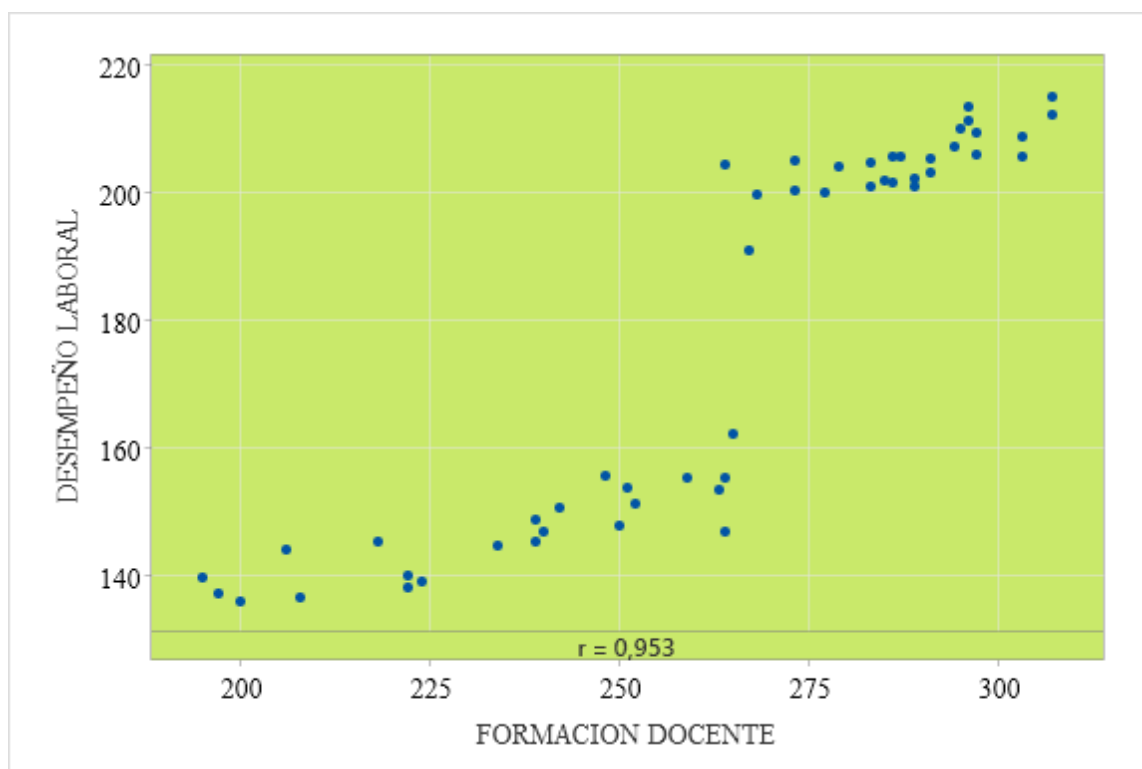
Tabla 23 Valores de la correlación de Spearman.

Valores de la correlación de Spearman.	
Valores	Interpretación
De 0 a 0.05	Nula
De 0.06 a 0.25	Baja
De 0.26 a 0.50	Media
De 0.51 a 0.76	Moderada
De 0.75 a 1	Alta

Fuente: Martínez Ortega (2009)

3.2.4 Correlación formación profesional docente y desempeño laboral.

Ilustración 17 Correlación formación profesional docente y desempeño laboral.



Fuente: Fauta (2021)

La gráfica de correlación entre las variables de formación profesional docente y desempeño laboral dan como resultado un valor de r de 0.953, este valor nos indica que las dos variables tienen un nivel de correlación "ALTO". por consiguiente, se afirma que entre mayor sea la formación profesional docente mayor será el empeño laboral docente.

Decisión final.

Con el fin de poder obtener una verificación adecuada de la hipótesis se realizó la clonación de las variables "formación profesional" y "desempeño laboral docente". siempre bajo tuvo un margen de error del 0.05 el que es lo recomendado dentro de las investigaciones correlacionales. una vez Realizado el correcto análisis e interpretación de los datos que fueron arrojados en base a instrumentos validados y estandarizados Se logra afirmar que la

Formación profesional docente **INCIDE** en el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Provincia de Cotopaxi del cantón Pujilí.

los valores que se obtuvieron en una formación profesional y el desempeño laboral docente fueron correlacionados. Se logró deslumbrar los valores necesarios y pertinentes para poder rechazar la hipótesis nula H_0 y a su vez aceptar la hipótesis alterna H_1 . los valores demuestran que entre la variable formación profesional y desempeño laboral docente existe un índice de correlación de 0.953 lo que comprueba que la relación que existe entre los mismos es alta, a su vez se comprueba la H_1 y rechazando la H_0 .

3.3 Discusión.

Como preámbulo la investigación elaborada en el año 2014 por Pachas Quispe con la temática formación profesional docente y desempeño laboral de los docentes de la institución educativa 6064 “José María Arguedas” llegó a la conclusión de que la formación profesional del docente tiene una relación significativamente moderada con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa José María Arguedas. Esto en comparación con los resultados que se obtuvieron en la presente investigación bajo el contexto del personal docente de la unidad educativa provincia de Cotopaxi en el año 2021 se discute que los resultados varían en el tipo de instrumento que se utilizó ya que por parte de la investigación de Pachas el instrumento fue un cuestionario tipo Likert basado en un método hipotético deductivo que dio como resultado el coeficiente de correlación de Spearman de significativamente moderado y en el caso de esta investigación se adoptó una obtención de datos multi fuente dando prioridad a la auto evaluación y heteroevaluación.

Por otro lado, en el año 2020, Santamaría Freire & Eugenio Zumbana (2020) realizaron una investigación que relacionaba la educación del sector privado de la ciudad de Ambato con la calidad educativa del cantor, para lo cual utilizaron un estudio documental y de campo, además el estudio está desarrollado bajo un enfoque descriptivo, la discusión radica en que la conclusión de este estudio realizado en el año 2020 por Freire y Zumbana radica en que el desempeño del docente influye de manera directa con la Calidad Educativa, y a que Por otra

parte en esta investigación se invierte en los ejes ya que tanto la Calidad Educativa como los procesos de formación y de capacitación de los docentes influyen o afectan al desempeño del docente en el contexto educativo, por lo tanto, es indispensable mencionar que en el contexto en el cual se desarrolló este proyecto de investigación es prioridad y una parte fundamental del proceso pedagógico las capacitaciones y actualización de conocimientos.

Por ultimo Lavado Rodríguez (2015) presentó un trabajo de investigación el cual tuvo como problema principal El determinar Cuál es la influencia de la formación docente y la motivación laboral en el desempeño del profesorado de las instituciones educativas del nivel inicial de los distritos de Pueblo libre y Magdalena exactamente en el año 2016 en el país de Perú y al final de la investigación se llegó a la conclusión de que la formación docente y la motivación laboral y fluyen de una manera significativa en el desempeño del docente de la institución educativa que se mencionó anteriormente en el país de Perú Lima, en discusión con los resultados de la actual investigación la motivación fue un elemento que no se tomó en cuenta, sin embargo los resultados llegan a ser muy similares. Sin embargo se llega a apreciar una ligera discrepancia ya que el factor motivación fue un elemento indispensable para el desempeño docente en la investigación de Lavada, algo que no se lo tomo en cuenta y por lo tanto no tuvo influencia su ausencia en la presente investigación.

CAPITULO IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

4.1 Conclusiones.

- En base a los instrumentos y a los datos obtenidos en la presente investigación se logró relacionar la formación profesional y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Provincia de Cotopaxi del Cantón Pujilí, dando como resultado un índice de correlación de 0.953 con lo cual se concluye que existe una relación directa y alta entre las dos variables de estudio (Fauta, 2021).
- Con ayuda de fuentes fidedignas y de alto impacto científico se logró conceptualizar de manera adecuada e idónea las temáticas de formación docente y desempeño laboral, con lo cual se llega a la conclusión de que estas dos variables presentan un apartado teórico conciso y que fueron de utilidad para el desarrollo de la presente investigación (Fauta, 2021).
- Evaluar las competencias docentes con el instrumento y el desempeño En base a los instrumentos IACD “instrumento de autoevaluación de competencias docentes en la formación docente” y “EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE, POR PARTE DE LOS ALUMNOS” se puede concluir que se evalúa las competencias y desempeño laboral de los docente mediante la aplicación virtual de de la Unidad Educativa Provincia de Cotopaxi del Cantón Pujilí mostrando así que, en relación a la formación profesional docente, el mayor porcentaje de la población siendo un 44% se mantiene un nivel aceptable y por otro lado en el desempeño laboral decente se logra observar que la mayoría se encuentra en un nivel excelente de desempeño laboral siendo está evaluado por los propios estudiantes de la institución (Fauta, 2021).
- Se logró determinar que la propuesta de proponer y crear un programa de innovación educativa para el desempeño de los docentes de la Unidad Educativa Provincia de Cotopaxi del Cantón Pujilí está directamente direccionada a contribuir al desarrollo

del proceso de enseñanza aprendizaje partiendo de los ejes fundamentales de desarrollo de competencias y de las teorías de formación profesional docente, los módulos de este programa de innovación educativa estamos a dos en el modelo de formación por competencias permitiendo de esta manera establecer y adquirir nuevos conocimientos y herramientas que serán de mucha utilidad en el contexto educativo y laboral de los docentes (Fauta, 2021).

4.2 Recomendaciones.

- Considerando la relación existente entre la formación profesional docente y el desempeño laboral dentro del contexto académico y educativo es recomendable establecer pautas enfocadas a mejorar estos componentes, es necesario Establecer capacitaciones y seguimientos oportunos a cada una de las competencias y habilidades de los docentes, ya que con este conjunto de acciones se logrará prevenir aspectos como la deserción escolar, fracaso académico, estancamiento profesional y otros tantos agravantes sociales y educativos a nivel nacional (Fauta, 2021).
- Es recomendable utilizar fuentes de información fidedigna y de alto impacto o en el mejor de los casos enfocarnos en conferencias y congresos de profesionales relacionados con la temática de investigación. Además, al momento de investigar es recomendable enfocarnos en los aspectos innovación de la temática en relación a los docentes y su proceso formativo (Fauta, 2021).
- Considerando el alto aporte que otorgaron los instrumentos IACD “instrumento de autoevaluación de competencias docentes en la formación docente” y “evaluación del desempeño docente, por parte de los alumnos” en la detección de falencias y problemas en la formación y desempeño docente se recomienda utilizarlos como una forma de apoyo para que los estudios que buscan implementar nuevos métodos, técnicas y estrategias de enseñanza aprendizaje logren contribuir con su cometido y de

esta manera mejorar el entorno y el rendimiento académico de los estudiantes y en general de la comunidad educativa (Fauta, 2021).

- Aplicar la propuesta diseñada en el presente estudio puesto que permitirá que los docentes desarrollen habilidades y pongan en ejecución las estrategias de enseñanza aprendizaje que Irán adquiriendo a lo largo del desarrollo del programa de innovación educativa evitando de esta manera dificultades a largo plazo a su vez que proporcionará nuevas herramientas para que no existen problemáticas dentro del rendimiento académico, del desempeño de los docentes y del nivel de aprendizaje que se pueda llegar a generar en el centro (Fauta, 2021).

Bibliografía

- Aleixandre-Benavent, R, Sapena, A. F., & Peset, F. (2021). *Compartir los recursos útiles para la investigación: datos abiertos (open data)*. Educación Médica, 22, 208-215.
- BERNHEIM, C. T. (2008). *Modelos educativos*. EDITORIAL.
- Binda, N. U.-B. (2016). Investigación cuantitativa e investigación cualitativa: buscando las ventajas de las diferentes metodologías de investigación. *Revista de Ciencias económicas*.
- Bustamante, M. (2015). Fundamentos de la Enseñanza por Competencias a Nivel de Postgrado en dos Universidades Públicas Chilenas.
- Cadena Alarcón, E. K. (2019). LA MOTIVACIÓN Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA ENVATUB S.A. DE LA PROVINCIA DE PICHINCHA.
- Calatayud, M. (2018). La autoevaluación. Una propuesta formativa e innovadora.
- Casas, C., & García, N. (2016). El saber pedagógico: categoría que transforma y configura la acción docente en la FUCS, una reflexión desde la especialización en docencia universitaria.
- Cauas, D. (2015). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. *Bogotá: biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Colombia*.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano.
- Dewey, J. (2003). Boletín de Investigaciones Educativas . 93-111.
- Díaz Quero, V. (2006). Formación Docente, Práctica Pedagógica y Saber. *Laurus*.

Díaz Quero, V. (2006). FORMACION DOCENTE, PRACTICA PEDAGOGICA Y SABER PEDAGOGICO.

Duque, P., Rodríguez, J., & Vallejo, S. (2013). *Prácticas pedagógicas y su relación con el desempeño académico.*

ENCOLOMBIA. (2015). Obtenido de <https://encolombia.com/educacion-cultura/educacion/pedagogia/competencias-del-docente/>

ESPINOZA ALMENDRAS , J., VILCA ALCÁNTARA, C., & PARIONA CRIALES , J. (2014). *EL DESEMPEÑO DOCENTE Y EL RENDIMIENTO ACADÉMICO.*

Estrada, L. (2018). El Desempeño Docente.

Fauta, J. (2021). Formación profesional docente y desempeño laboral .

Gazmuri, C., Manzi, J., & D. Paredes, R. (2015). Disciplina, clima y desempeño escolar. *REVISTA CEPAL.*

Grimaldi Peltroche, C. (2016). Formación inicial del docente y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016.

Grimaldi Peltroche, C. (2018). Formación inicial del docente y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016.

Grimaldi Peltroche, C. (2018). *Formación inicial del docente y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016.* Lima.

Guevara, J. (2018). Saberes prácticos en la formación docente para la educación inicial. *Pedagogía y Saberes*, 127-139.

- Herrera Fuentes, J. (2004). La didáctica del proceso docente para el desarrollo de la práctica laboral en las empresas. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*.
- Iglesias, M. E. (2021). *Metodología de la investigación científica: diseño y elaboración de protocolos y proyectos (Vol. 9)*. Noveduc.
- Instituto nacional de educación tecnológica. (2017). *INET*.
- Lavado Rodríguez, Y. (2015). Formación docente y motivación laboral en el desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial de los Distritos de Pueblo Libre y Magdalena, UGEL 03-Lima, 2015.
- Loaiza Zuluaga, Y., Rodríguez Rengifo, J., & Vargas López, H. (s.f.). LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS EN EL AREA DE LA SALUD Y SU RELACION EN EL DESEMPEÑO ACADEMICO.
- Martínez Ruiz, S., & Lavín García, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente.
- Mejía Quijano, R. (2005). Autoevaluación del sistema de control interno. *AD-ministro*, 82-95.
- Merino, S. A. (2020). La evaluación en la era digital. *investigación y docencia*, 45.
- MINEDUCACION. (2017). *La practica pedagogica como escenario de aprendizaje*. Ministerio de Educación . (s.f.).
- Ministerio de Educación. (2015). Guía metodológica para la implementación del currículo del currículo de educación inicial.

- Ministerio de Educación. (2016). *Ministerio de Educación*. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/formacion-docente/>
- Morales Saavedra, S., Quilaqueo Rapimán, D., & Uribe Sepúlveda, P. (2010). Saber pedagógico y disciplinario del educador de infancia. Un estudio en el sur de Chile.
- Nieto, E. (2018). Tipos de investigación.
- Nieva Chaves, J. A., & Martínez Chacón, C. (2016). .Una nueva mirada sobre la formación docente. *Universidad y Sociedad*.
- Organización Internacional del Trabajo . (1997). *Formación basada en competencia laboral. Situación actual y perspectivas*.
- Ortega, A. O. (2018). Enfoques de investigación. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Alfredo_Otero_Ortega/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION_TABLA_DE_CONTENIDO_Contentido/links/5b6b7f9992851ca650526dfd/ENFOQUES-DE-INVESTIGACION
- Pachas Quispe, J. (2014). Formación profesional y desempeño laboral en la Institución Educativa 6064 José María Arguedas, Lima 2014.
- Patiño Garzón, L. (2010). LA PRÁCTICA PEDAGÓGICA EN LA FORMACIÓN.
- Pavié, A. (2011). *Formación docente: hacia una definición del concepto de competencia profesional docente*.
- Rojas, J. J. (2021). Los retos de investigar en la universidad. *Revista Científica*, 6(21), 282-300.

- Santamaría Freire, E., & Eugenio Zumbana, L. (2020). El desempeño laboral de los docentes como determinante de la calidad de la educación en instituciones educativas del sector Privado de la ciudad de Ambato.
- Santos del Real, A. (2012). Evaluación docente.
- Sierra, G. (2019). Implementación y análisis del método de aula invertida: un estudio de caso en Bachillerato. *Innoeduca. International journal of technology and educational innovation*, 24-33.
- Soria Ramírez, L., Ortega Chávez, W., & Ortega Mallqui, A. (2020). Teaching pedagogical performance and learning of university students in the Education career. *Praxis & Saber*, 11(27).
- Torres, M., & Lara, V. (2021). PROCESO DE COEVALUACIÓN DOCENTE EN EDUCACIÓN SUPERIOR.
- Villalta, M. A. (2016). Educación i en Latinoamérica: Análisis de las investigaciones de campo en la región. *Psicoperspectivas*.

ANEXOS
Anexo 1. Propuesta

FORMACIÓN Y DESEMPEÑO DOCENTE

PLAN DE INNOVACIÓN EDUCATIVA

LOS MEJORES DOCENTES ENSEÑAN DESDE
EL CORAZÓN, NO DESDE LOS LIBROS.

FAUTA AULESTIA JHONATAN GUILLERMO

Objetivos

- Mejorar el desempeño laboral de los docentes de la UE Provincia de Cotopaxi del cantón Pujilí
- Ayudar al profesorado con técnicas y estrategias innovadoras para su labor profesional.
- Sensibilizar al personal docente acerca de su labor e importancia en la sociedad.
- Recuperar el sentido, propósito, pasión, compromiso, y profesionalidad de la labor docente.

Justificación

La formación profesional y desempeño docente, son factores que caracteriza el proceso de enseñanza aprendizaje en los distintos niveles de educación, está asociada a la emergencia de generar nuevas formas de conocimiento en el proceso de la ciencia, Hay aspectos que no nos permite identificar errores que fácilmente pasan desapercibidos y por lo tanto son ignorados, en consecuencia, no se logra mejorar el nivel educativo de la institución y se da el bajo rendimiento académico de los alumnos, se presume que una de las principales causas de ello es provocado por un bajo nivel o conocimiento del desempeño docente, estilos de crianza no acorde para los niños entre otros,

Objetivo: Analizar la importancia y relación de la formación y desempeño docente acciones que cumple dentro de la educación.

Metodología: Para esta investigación hemos considerado el enfoque mixto porque nos permite combinar dos variables y poder utilizar instrumentos de evaluación IACD que contiene 3 dimensiones, la población fue de 50 personas, es una investigación tipo descriptiva y correlacional porque se encarga de definir y detallar los distintos componentes educativos, en la unidad educativa Pujilí.



Marco teórico

Formación profesional docente

Según Suco (2020) la formación docente son factores que caracteriza el proceso de enseñanza aprendizaje en los distintos niveles de educación, son responsabilidades que adquieren el profesorado donde su comportamiento es moldeable para integrarse y acoplar a las reglas y normas institucionales. Los docentes son un eje fundamental para un correcto conocimiento, por lo que la formación inicial y permanente, el proceso de formación, incorporación y condiciones de trabajo y de más aspectos determinan el impacto que tienen sobre el aprendizaje de todos los docentes dentro de la comunidad educativa.

El Ministerio de educación [MINEDUC], (2020), y otros organismos consideran que la formación docente debe ser un proceso continuo por ello se implementaran un plan de formación para actualización de conocimiento que favorece positivamente a la educación y brindar un correcto aprendizaje de calidad a los docentes, la formación profesional docente es considera como un mecanismo permanente de autorreflexión sobre la práctica educativa del docente, además, nos permite modificar, transformar y fortalecer habilidades, competencias y destrezas transversales, disciplinares y socioemocionales de los profesionales educativos.

Fases de la formación permanente del docente

Evaluación	Se encentra inmersa la retroalimentación para la mej del proceso enseñanza aprendizaje.
Ejecución	Se implementa itinerarios para facilitar la formac individual del docente.
Diagnostico	Se realiza un análisis tanto de la evaluación que realizan al docente como a los estudiantes.
Reflexión	Es un espacio para la reflexión, comprensi indagación de las necesidades y problemas que pu existir dentro de la institución, para poder crear nue prácticas educativas.
Planificación	Tomar en cuenta siempre la formación continua con enfoque de inclusión y calidad y determinación asignaturas o actividades acorde al perfil profesional



Competencias de docente

Se menciona algunas de las competencias que el día de hoy se debe cumplir para un buen aprendizaje de los estudiantes. (Navarro, 2018).

Formación por competencias laborales

Es comprendida como el proceso de enseñanza aprendizaje dirigida para las personas a que adquieran habilidades y destreza y conocimiento para lo cual se empleara nuevos procedimientos y modificación de conducta si así lo necesita para mejorar su desempeño, esto se lo debe hacer de manera continua tanto dentro del ámbito laborar, estudiantil, y profesional para que no exista rebasamiento por nuevo personal u otras cuestiones y necesitan readaptarse a las nuevas tendencias, parte del aprendizaje significativo y formación de la personas como parte principal del proyecto pedagógico. Para ellos es necesario hacer uso de técnicas didácticas que refuercen el conocimiento y permita un buen desenvolvimiento en los distintos contextos laborales. (Martínez, 2018).

Desempeño laboral docente

El desempeño laboral es considerado rendimiento que presenta un maestro frente a determinada labor, de esta manera de determina si es apto o no para estar al frente de un determinado grupo de alumnos. Es la acción que desempeña un laborador en este caso el docente en la institución como practica de enseñanza para poder evidenciar su capacidad profesional, su responsabilidad profesional, componentes que sea de gran impacto en el contexto educativo, también tiene responsabilidad por la gestión educativa. (Potosí, 2017).



Innovación Educativa

El Modelo de Innovación Educativa proporciona un marco para realizar auténticas innovaciones y para la formación y el desarrollo de una cultura de la innovación. Precisa las condiciones necesarias para que las innovaciones puedan llegar hasta la institucionalización e interiorización.

El Modelo de Innovación Educativa tiene dos partes. La primera parte comienza con la decisión de innovar, que es un proceso en sí mismo e incluye doce criterios para caracterizar una innovación educativa. Después de la decisión de innovar hay tres fases que guían el proceso de innovación. En la segunda parte del modelo se proponen una serie de criterios que tienen su origen en la investigación reportada sobre innovaciones educativas. Esta segunda parte se aplicará cuando se decida investigar el proceso de innovación. La investigación se puede hacer sobre cualquier innovación, pero, como toda investigación, se debe ubicar en un campo reconocido. La investigación tiene como propósito generar un conocimiento sobre las innovaciones y la cultura de la innovación, un conocimiento que no por local sea menos riguroso, sólo así será útil y comunicable al resto de la comunidad que se ocupa del campo de la innovación educativa.



Programa de Innovación Educativa

Estructura del programa

El programa tendrá cuatro módulos de desarrollo con dos a 3 actividades de alrededor 30 a 40 minutos, las actividades fueron desarrolladas con el fin de atacar a las debilidades y potencializar las áreas de competencia docente que fueron obtenidas en base a la aplicación de los instrumentos IACD y la evolución del desempeño docente por parte de los alumnos. Importante mencionar que previo al desarrollo de cada 1 de los dos módulos existirá una sesión de alrededor de 30 minutos con la sesión de alrededor de 30 minutos con el personal docente en el cual se le explicará el objetivo y la estructura general de este programa de innovación educativa con el fin de motivarlos y prepararlos para el desarrollo del programa.

Distribución de los módulos.

- Fase inicial
- Modulo 1 :Decisión de innovar
- Modulo 2: Retomando la pasión por enseñar
- Modulo 3: Mejorando nuestras competencias y habilidades
- Modulo 4: ¿Qué tan bueno puedo llegar a ser?



Cronograma del programa

Módulos	Semana 1	Semana 2	Semana 3	Semana 4	Horas
Fase inicial					45 minutos
Modulo 1: decisión de innovar					2 horas
Modulo 2: retomando la pasión por enseñar					2 horas
Modulo 3: mejorando nuestras competencias y habilidades					2 horas
Modulo 4: ¿qué tan bueno puedo llegar a ser?					2 horas

Metodología

En base a las necesidades y a la naturaleza misma del programa de innovación educativa se utilizarán metodologías de enseñanza aprendizaje como son técnicas expositivas, técnicas demostrativas, estudios dirigidos, investigación, socio drama, gamificación y flipping classroom.

Participantes

Todo el personal docente de la unidad educativa provincial de Cotopaxi tiene la opción de participar en el programa de innovación educativa, así como la responsabilidad de aprovechar al máximo la oportunidad de mejorar su formación en beneficio propio y del desarrollo educativo.

en vista de que existen docentes que dentro de sus evaluaciones que se realizaron en el presente proyecto presentan dificultades en ciertas áreas de la educación se tendrá prioridad por estos docentes.



FASE INICIAL



1) *Introducción al programa.*

Objetivo: Explicar e introducir al docente en la temática de innovación educativa a su vez que se explica la estructura del presente programa. Además, mostrar la importancia y el peso que tiene el programa en su labor profesional con el uso de diversas plataformas y actividades de corto tiempo además de una explicación y exposición sencilla para introducir al docente a la temática.

Dirigido a: Docente de la Encargado: Jhonatan Fauta
institución

Duración: 45 minutos Lugar: Plataforma zoom

Materiales: Plataformas zoom, kahoot, Genially – internet,
computador.

Descripción de la actividad

1. Saludo inicial y presentación
2. Dinámica de rapport: continua la historia
3. Presentación y exposición del programa de innovación educativa.
4. Juego en plataforma Kahoot sobre la exposición.
5. Resolución de inquietudes y cierre.



MODULO 1: DECISIÓN DE INNOVAR



2) *Explicación del Tema.*

Objetivo: Enseñar y demostrar los principios básicos de la innovación educativa con el fin de que se nutra de estrategias y metodologías de aprendizaje y enseñanza innovadoras y útiles para el quehacer pedagógico.

Dirigido a: Docente de la institución Encargado: Jhonatan Fauta

Duración: 1 hora

Lugar: Plataforma zoom

Materiales: Plataformas zoom, kahoot, quizziz, padlet, Genially – internet, computador.

Descripción de la actividad

1. Saludo inicial y presentación
 2. Dinámica de rapport: El ahorcado.
 3. Presentación y exposición de la temática: innovación educativa y estrategias innovadoras.
 4. Actividad en la plataforma Padlet.
 5. Resolución de inquietudes y cierre.
-



3) *Dinámica Montessori.*

Objetivo: Consolidar los aprendizajes y el uso correcto de las estrategias de enseñanza aprendizaje que en la clase anterior se les explicó, utilizando grupos y zonas de trabajo dentro de la plataforma zoom.

Dirigido a: Docente de la Encargado: Jhonatan Fauta
institución

Duración: 1 hora

Lugar: Plataforma zoom

Materiales: Plataformas zoom, Pollunit, padlet, Genially...
internet, computador.

Descripción de la actividad

1. Saludo inicial y presentación
 2. Dinámica de rapport: Encuentra a Waldo.
 3. División del grupo en sub grupos de trabajo de 8 a 10 (se les pedirá que preparen demostraciones de estrategias innovadoras)
 4. Votación en plataforma <https://pollunit.com/es/vota>.
 5. Resolución de inquietudes y cierre.
-



MODULO 2: RETOMANDO LA PASIÓN POR ENSEÑAR



4) Reflexión sobre la docencia.

Objetivo: Sensibilizar al personal docente sobre la labor del profesional educativo y su repercusión en el desarrollo económico, social y psicológico de los alumnos con el fin de incrementar y retomar la pasión por la docencia.

Dirigido a: Docente de la institución Encargado: Jhonatan Fauta

Duración: 1 hora Lugar: Plataforma zoom

Materiales: Plataformas zoom, YouTube ... – internet, computador.

Descripción de la actividad

1. Saludo inicial y presentación
2. Dinámica de rapport: Las 7 maravillas.
3. Proyección del video

<https://www.youtube.com/watch?v=p2EmLURGiXM>

4. Reflexión del video
5. Se realizará el mismo proceso con estos 2 videos

<https://www.youtube.com/watch?v=wpVC2IrQb5g>

<https://www.youtube.com/watch?v=KwOgPmJCJOg>

6. Cierre de la actividad.
-



5) *Psicodrama.*

Objetivo: Sensibilizar al personal docente sobre la labor del profesional educativo y su repercusión en el desarrollo económico, social y psicológico de los alumnos con el fin de incrementar y retomar la pasión por la docencia.

Dirigido a: Docente de la Encargado: Jhonatan Fauta
institución

Duración: 1 hora

Lugar: Plataforma zoom

Materiales: Plataformas zoom, Quizziz ... – internet,
computador.

Descripción de la actividad

1. Saludo inicial y presentación
 2. Dinámica de rapport: páreme la mano en plataforma Quizziz
 3. Se le solicitara a cada uno de los docentes que actúen el mejor momento de su vida como docentes.
 4. Se realizará una retroalimentación de cada uno de los actos.
 5. Cierre de la actividad.
-



MODULO 3: MEJORANDO NUESTRAS COMPETENCIAS Y HABILIDADES



6) *Explicación de competencias y habilidades.*

Objetivo: Introducir al personal docente a la temática de competencias y habilidades profesionales docentes. Además, interactuar con los docentes y crear un aprendizaje colaborativo en relación a las competencias curriculares, de gestión y de entorno con la comunidad.

Dirigido a: Docente de la Encargado: Jhonatan Fauta
institución

Duración: 1 hora Lugar: Plataforma zoom

Materiales: Plataformas zoom, Quizlet ... – internet, computador.

Descripción de la actividad

1. Saludo inicial y presentación
 2. Dinámica de rapport: con tu nombre.
 3. Presentación y exposición de la temática.
 4. Juego en plataforma Quizlet sobre la exposición.
 5. Resolución de inquietudes y cierre.
-



7) *Exposición de competencias y habilidades.*

Objetivo: Crear un aprendizaje colaborativo en relación a las competencias curriculares, de gestión y de entorno con la comunidad.

Dirigido a: Docente de la institución Encargado: Jhonatan Fauta

Duración: 1 hora

Lugar: Plataforma zoom

Materiales: Plataformas zoom, Quizlet ... – internet, computador.

Descripción de la actividad

1. Saludo inicial y presentación
 2. Crear grupos de trabajo
 3. Dramatizar y explicar cómo manejar una clase, una tutoría y una emergencia con la comunidad.
 4. Feedback general después de la presentación de cada grupo.
 5. Resolución de inquietudes y cierre.
-



MODULO 4: ¿QUÉ TAN BUENO PUEDO LLEGAR A SER?



8) *Potencialidades y neuro currículo.*

Objetivo: Concienciar al personal docente sobre el cómo se pueden aprovechar las potencialidades de los alumnos, de la comunidad y de ellos mismos.

Dirigido a: Docente de la institución Encargado: Jhonatan Fauta

Duración: 1 hora Lugar: Plataforma zoom

Materiales: Plataformas zoom, Quizlet ... – internet, computador.

Descripción de la actividad

1. Saludo inicial y presentación
 2. Exposición de un video de YouTube sobre neuro currículo
<https://www.youtube.com/watch?v=IQ8qF0v9whU>
 3. Presentación de la plataforma classdojo
<https://www.classdojo.com/en-gb/?redirect=true>
 4. Debate sobre la neuroeducación entre equipos heterogéneos.
 5. Feedback y premio al equipo vencedor.
 6. Resolución de inquietudes y cierre.
-



9) *Finalización y foro general.*

Objetivo: Retroalimentar el contenido del programa y motivar al docente a continuar con su labor de una forma y aura distinta.

Dirigido a: Docente de la institución Encargado: Jhonatan
Fauta

Duración: 1 hora Lugar: Plataforma zoom

Materiales: Plataformas zoom, – internet, computador.

Descripción de la actividad

1. Saludo inicial y presentación
 2. Feedback de los aprendizajes en base al blog:
<https://www.realinfluencers.es/2018/09/09/8-metodologias-profesor-siglo-xxi-deberia-conocer/>
 3. Foro general sobre compromisos con uno mismo.
 4. Palabras finales
 5. Evaluación final del programa.
-



Bibliografía

- Amaya, T. S. (2016). saber pedagógico. Scielo, 6-13.
- García, J. L. (2017). Obtenido de Desempeño docente: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Martínez, M. F. (2018). Formación por competencia. Redalyc, 3-7. Mero, P. L. (2019). Rendimiento académico. Scielo, 2-7.
- Ministerio de educación . (2020). sistema nacional de evaluación Obtenido de <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>
- Ministerio de educación. (2020). Formación docente. Obtenido de <https://educacion.gob.ec/formacion-docente/>
- Navarro, O. (30 de Abril de 2018). Obtenido de <https://ambitoeducativo.com/segun-el-infod-estas-son-las-6-competencias-que-debera-tener-un-docente/>
- Ornelas, D. R. (17 de Febrero de 2016). Slideshare. Obtenido de <https://es.slideshare.net/danielrochaornelas/investigacion-documental-de-campo-y-experimental>
- Potosí, S. L. (2017). Desempeño docente . Obtenido de XIV: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Sampieri, H. (2018). Metodología de la investigación. Obtenido de http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf



Anexo 2. Certificado de participación del programa.



Anexo 3: Instrumento de autoevaluación de competencias docentes en la formación profesional (IACD).

Este instrumento está dividido en 3 áreas o dimensiones clasificados en:

- Competencias curriculares
- Competencias de gestión
- Competencias colaborativas

Dimensión de competencias curriculares: para este apartado se utilizarán respuestas de si o no, con una valoración de

Si = 1 punto

No = 0 puntos

A continuación, se presenta los baremos de esta dimensión

Baremos de valoración	
Ítems positivos	Valoración
5 - 6	Correcto
3 - 4	Aceptable
Menos de 3	Mejorable

Dimensiones de competencias de gestión y competencias colaborativas: se utiliza una escala en la que cada opción tiene un valor

Raramente, nunca = 1

Algunas veces = 2

Bastante, a menudo = 3

Siempre, la mayoría de veces = 4

Baremos de la dimensión de competencias de gestión

Cuadro de valoraciones		
Puntuación	Valoración	Código
15 - 20	Correcto	C
9 - 14	Aceptable	A
5 - 8	Mejorable	M

Baremos de la dimensión de competencias colaborativas

Cuadro de valoraciones		
Puntuación	Valoración	Código
15 - 20	Correcto	C
9 - 14	Aceptable	A
5 - 8	Mejorable	M

COMPETENCIAS CURRICULARES.

Responda a cada uno de los ítems según su criterio, considerando las prácticas habituales que usted realiza en su quehacer profesional.

Evaluación de competencias curriculares.			
		Si	No
1	Conocimiento de la materia		
	1.1 dominios de los contenidos		
	Conoce los fundamentos lógicos y epistemológicos de la materia		
	Manifiesta riqueza de contenidos en sus comentarios y juicios		
	Usa con seguridad los contenidos conceptuales		
	Exponen los ejemplos de investigación recientes		
	Participan en actividades de forma permanente relacionadas con la familia profesional		
	Muestra conocimiento de bibliografía especializada.		
		1.1	Valoración
	1.2. Dominio del marco curricular		
	Conoce y domina la estructura del curricular del ciclo formativo		
	Establece interrelaciones con contenidos de otras materias del curricular		

	Adapta las propuestas institucionales al contexto de actuación		
	Es capaz de organizar los objetivos y contenidos establecidos en una propuesta específica		
	Consulta y utiliza distintos documentos y propuestas curriculares		
		1.2	Valoración
2	Gestión del curricular		
	2.1 estrategias de programación		
	Planifica estrategias específicas para realizar la programación anual de los créditos		
	Planifica estrategias específicas para realizar la programación de las unidades didácticas		
	Diseña sistemas y documentos para llevar a cabo el seguimiento de la programación		
	Consulta las programaciones elaboradas en el departamento docente		
	Tiene en cuenta los criterios elaborados en el departamento en el momento de crear la programación		
		2.1	Valoración
	2.2 gestión de elementos curriculares; objetivos		
	Fundamenta las programaciones en los objetivos generales que establece el curricular prescriptivos		

Especifica con precisión los objetivos generales que conseguir, teniendo en cuenta la realidad del contexto		
Formula los objetivos considerando las prioridades establecidas en el pci		
Formula los objetivos operativos a partir de los objetivos generales establecido		
Analiza y/o revisa el grado de consecuencia de los objetivos de cada unidad didáctica		
Adapta los objetivos a los intereses y al conocimiento profesional de los alumnos		
	2.2	Valoración
2.3. Gestión de elementos curriculares: contenidos		
Organiza los contenidos de forma lógica y sistemática		
Comprueba que los contenidos planificados son funcionales y significativos para el alumno		
Planificar el tratamiento de los 3 tipos de contenidos: conceptuales, procedimentales y actitudinales		
Procura impartir la totalidad de los contenidos establecidos en los créditos		
Planifica la recuperación y actualización de los conocimientos básicos para la comprensión del nuevo material		
Planifica la exposición de contenidos teniendo en cuenta el nivel		

	de dificultad que presentan para el alumno		
		2.3	Valoración
	2.4. Gestión de elementos curriculares: metodología		
	Actualiza periódicamente el sistema metodológico y las técnicas didácticas que utiliza		
	Selecciona métodos y estrategias de enseñanza/ aprendizaje en función de los objetivos propuestos		
	Conoce y aplica los procedimientos didácticos relacionados con la materia que imparte		
	Adaptar las estrategias metodológicas al contexto y al grupo de alumnos		
	Conoce y aplica las bases psicopedagógicas que regulan el aprendizaje		
	Utiliza distintas metodologías en función de la tipología de cada crédito		
		2.4	Valoración
	2.5. Gestión de elementos curriculares: actividades de e/a		
	Selecciona las actividades teniendo en cuenta los intereses y las características del grupo de alumnos		
	Planifica actividades iniciales de motivación del alumnado		
	Diseña pautas específicas para dinamizar las actividades programadas		

Planifica actividades teórico prácticas que desarrollan capacidades relacionadas con el perfil profesional del ciclo		
Las actividades programadas permiten desarrollar contenidos de 3 tipos: conceptuales, procedimentales y actitudinales		
Planifica actividades coherentes con el sistema de evaluación establecido		
	2.5	Valoración
2.6. Donde elementos curriculares: recursos		
Confecciona y/o adaptar materiales específicos para el grupo de alumnos		
Conoce y utiliza adecuadamente los recursos del centro y del entorno productivo		
Estructura en tiempo de las sesiones de aprendizaje de forma adecuada: sin excesiva uniformidad ni fragmentación		
Adaptar la organización del tiempo a las características del ritmo de trabajo de los alumnos		
Planifica la distribución del espacio el aula en función de las actividades programadas		
Tiene en cuenta aspectos higiénicos: condiciones acústicas, iluminación y climatización del aula		
	2.6	Valoración
2.7. Gestión de elementos curriculares: evaluación		

	Establece criterios para evaluar los 3 tipos de contenidos (conceptuales, procedimentales y actitudinales)		
	Planifica cuidadosamente las 3 fases del proceso (evaluación inicial, formativa y sumativa)		
	Planifica cuidadosamente el proceso de recuperación de los alumnos		
	Los alumnos reciben retroalimentación de los trabajos y las pruebas realizadas		
	Analiza los resultados globales obtenidos por los alumnos con el fin de establecer conclusiones optimizadoras		
	Utiliza los resultados de las evaluaciones para valorar la eficacia de la propia práctica docente y del sistema de evaluación utilizado		
		2.7	Valoración

Competencias curriculares

Califique la frecuencia con que utiliza las siguientes estrategias, señalando el número elegido según la siguiente escala.

Raramente, nunca = 1

Algunas veces = 2

Bastante, a menudo = 3

Siempre, la mayoría de veces = 4

Competencias de gestión					
		1	2	3	4
1	Atención a la diversidad				
	1.1 actitud personal				
	Se preocupa por transmitir expectativas elevadas sobre el rendimiento de los alumnos				
	Ofrece ayuda individual a los alumnos cuando la necesitan				
	Atiende correctamente las sugerencias y peticiones de los alumnos				
	Se esfuerza en tratar a todos los alumnos por igual, evitando razones de simpatía, amistad u origen social				
	Se esfuerza por conocer individualmente a los alumnos				
		1.1	Código		
	1.2. Técnicas de actuación				
	Tiene en cuenta los intereses de los alumnos como soporte para la motivación				

	Es capaz de respetar la heterogeneidad del grupo y, a la vez, de mantener un nivel adecuado de trabajo				
	Realiza adaptaciones específicas en caso de personas con algún tipo de disminución				
	Cuenta con estrategias para atender y estimular a los alumnos especialmente capaces				
	Aprovecha adecuadamente el sistema de desdoblamiento del alumnado				
		1.2	Código		
	1.3. Acción tutorial				
	Planificar el proceso de acogida de los alumnos				
	Anota de forma sistemática las observaciones referidas a los alumnos de su tutoría				
	Mantiene al día la documentación relacionada con aspectos tutoriales				
	Dedica tiempo a la guía y a la orientación de los alumnos				
	Planifica cuidadosamente el proceso de seguimiento de las prácticas en centros de trabajo				
		1.3	Código		
2	Estrategias instructivas				

2.1. Aplicación didáctica				
Relaciona los nuevos contenidos con los conocimientos previos del alumno				
centro a los alumnos en los objetivos y propósitos de la unidad didáctica				
Planifica fases instructivas en función de los contenidos que hay que trabajar				
Comprueba que los alumnos hayan comprendido los objetivos básicos de la unidad didáctica				
Utiliza estrategias instructivas al inicio y al final de cada sesión (televisiones diarias, resúmenes finales)				
	2.1	Código		
2.2. Interacción con los alumnos				
Introduce una amplia variedad de preguntas a los alumnos para estimular su interés				
Aprovecha las respuestas de los alumnos para matizar y profundizar en los contenidos				
Responde a las preguntas de los alumnos de forma amplia y completa				
Establece interacciones entre las distintas respuestas de los alumnos				
Cuenta con un conjunto de estrategias para mantener				

	activos a los alumnos				
		2.2	Código		
	2.3. Perfil dinamizador				
	Anima a los alumnos a participar en debates y discusiones				
	Anima a los alumnos a formular preguntas de forma espontánea				
	Se muestra receptivo e interesado en las intervenciones de los alumnos				
	Respeto las ideas y opiniones que expresan los alumnos				
	En los debates, deja intervenir a más de un alumno antes de dar su respuesta				
		2.3	Código		
3	Gestión del aula				
	3.1 planificación del clima				
	Se esfuerza en crear un ambiente profesional pero relajado para reforzar el aprendizaje del alumno				
	Analiza y valora la idiosincrasia del grupo y los factores que condicionan su dinámica				
	Establecen normas de convivencia y justifica su necesidad, así como la consecuencia de incumplir				

las				
Sí esfuerza en hacer cumplir las normas con firmeza y equidad				
Implica a los alumnos en los procesos de toma de decisiones				
	3.1	Código		
3.2. Perfil relacional				
Mantiene un trato amable y amistoso con los alumnos				
Se muestra exigente con los alumnos para responsabilizarlos de su trabajo				
Es capaz de mostrar empatía y a la vez mantener una cierta distancia psicológica con los alumnos				
Elogia con frecuencia los éxitos/ aciertos de los alumnos				
Se abstiene de hacer bromas o ironías a costa de los alumnos				
	3.2	Código		
3.3. Tratamiento de conflictos				
Distingue fácilmente las situaciones conflictivas en que es necesario intervenir de aquellas que es mejor ignorar				

Cuenta con técnicas diversas para tratar las conductas disruptivas				
Si es necesario la crítica / sanción, la expresa siguiendo un modelo de actuación constructivo y respetuoso con el alumno				
Aplica estrategias de solución de problemas a los conflictos que surgen en el grupo				
Desarrolla con éxito el rol de mediador cuando la situación del grupo lo requiere				
		3.3	Código	

Competencias colaborativas

Califique la frecuencia con que manifiesta las siguientes conductas y actitudes basadas en su reflexión sobre las relaciones que en su ejercicio profesional mantienen en el entorno educativo

Raramente, nunca = 1

Algunas veces = 2

Bastante, a menudo = 3

Siempre, la mayoría de veces = 4

Escala de evaluación de competencias colaborativas					
		1	2	3	4
1	Relación con el centro educativo				
	Participa en los órganos colegiados de gobierno				
	Conoce y aplica fórmulas de participación y dirección de reuniones docentes				
	Respeto la autoridad de los órganos de gobierno del centro el cumplimiento de sus funciones				
	Manifiesta su opinión en cualquier situación con libertad y espíritu constructivo				
	Mantiene un trato cordial con todos los compañeros del centro				
		1.1	Código		
2	Relación con las familias / tutores (ciclos formativos grado medio)				
	Atiende a los padres / tutores con corrección y respeto				
	Informa y orienta a los padres acerca del proceso educativo de sus hijos				
	Colabora con los padres en la resolución de				

	problemas específicos de los alumnos				
	Informa a los padres de las características y salidas profesionales del ciclo formativo				
	Mantiene la confidencialidad de las informaciones personales que recibe de las familias				
		2		Código	
3	Relación con la administración				
	Utiliza habitualmente los servicios educativos de la zona: centros de recursos, eaps, etc.				
	Conoce y analiza las instrucciones y normativa establecidas por los órganos competentes				
	Colabora en el desarrollo de normativas específicas referida a la formación profesional				
	Colabora de forma constructiva en las visitas de inspección a centro				
	Conoce las directrices marcadas por los responsables de coordinación de la formación profesional				
		3		Código	
4	Relación con el entorno				
	Participa en la realización de actividades complementarias da la materia que imparte				
	Informa a los alumnos de actividades programadas				

	por el ayuntamiento u otras entidades relacionadas con los contenidos del ciclo formativo				
	Potencia la participación en viajes e intercambios de estudio de los alumnos				
	Se muestra interesado en la promoción del centro en el entorno				
	Se mantiene informado de las empresas y los servicios del contexto próximo al centro				
		4	Código		

Anexo 4 : EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE, POR PARTE DE LOS ALUMNOS

ESCUELA PREPARATORIA: _____

FECHA: _____ GRUPO: _____

Estimado alumno:

Al responder el presente cuestionario, estás colaborando con la Preparatoria en la identificación de las fortalezas y las debilidades de los profesores y gracias a ello, se podrán tomar las decisiones pertinentes y/o necesarias para que las debilidades se conviertan paulatinamente en fortalezas; así mismo, para mantener las fortalezas existentes.

Sólo pedimos que respondas con honradez y objetividad.

¡Muchas gracias por tu apoyo!

Instrucciones:

De la siguiente lista de afirmaciones, se te pide EVALUAR a cada uno de tus profesores, utilizando para ello la escala estimativa colocada enseguida; tu respuesta deberá ser un número (1, 2, 3, 4 ó 5) y deberás registrarlo en la HOJA DE RESPUESTAS que se te entregó.

Escala estimativa

SIEMPRE=5 CASI SIEMPRE=4 ALGUNAS VECES=3 RARA VEZ=2 NUNCA=1

CUESTIONARIO

No.	EL PROFESOR (A):
-----	-------------------------

1	Efectuaba el pase de lista
2	Revisaba la tarea
3	Al inicio del trabajo nos decía el objetivo del mismo
4	Traía preparadas las actividades a realizar
5	Cuando hablaba con un alumno, lo miraba
6	Su actitud corporal nos decía que nos escuchaba
7	Nos daba la palabra para hablar
8	Nos dejaba hablar hasta que terminábamos
9	Sabía escucharnos
10	Sabía hacer preguntas para profundizar en el tema

11	Explicaba con claridad los conceptos relacionados con los temas
12	Nos daba ejemplos producto de la práctica o de experiencias relacionadas con el tema
13	En sus exposiciones se daba uno cuenta que sabía mucho sobre la unidad de aprendizaje
14	Procuraba relacionar los temas que veíamos con la realidad que vivimos
15	Nos expuso el Programa de la unidad de aprendizaje
16	Explicó, al inicio, la forma en la que evaluaría
17	Asistía a clases
18	Era puntual
19	Respetaba los acuerdos establecidos entre él y nosotros
20	Revisamos todos los contenidos programados
21	Le importaba el trabajo colaborativo, cooperativo entre nosotros
22	Procuraba que nuestros aprendizajes fueran significativos
23	Con su intervención, hacía que dudáramos de lo que sabíamos, eso hacía que realmente aprendiéramos
24	Nos estimulaba a ser creativos
25	Nos recomendaba ser autogestivos, es decir, buscar aprender por nosotros mismos
26	Solicitaba que cada uno de nosotros hiciéramos una autoevaluación de nuestro desempeño
27	Nos decía cómo nos iba a calificar, ya fuera una actividad hecha en el aula, una tarea o un trabajo especial
28	Nos daba a conocer las rúbricas con las que nos calificaría determinada tarea, actividad o producto.
29	Los exámenes que nos ponía eran congruentes con lo que nos enseñaba en las clases
30	Al evaluarnos incluía nuestras actitudes y valores
31	Los productos especiales que nos dejaba tenían sentido con la unidad de aprendizaje
32	Llevaba un riguroso control de nuestras puntuaciones obtenidas en cada aspecto de la evaluación
33	Exigía nuestra asistencia puntual a las clases
34	No nos permitía abandonar el aula hasta el final de la clase
35	No permitía faltas de respeto en sus clases
36	Aprovechaba una actitud negativa o inadecuada, para hacernos reflexionar en actitudes adecuadas

37	Nos hacía hincapié en nuestros errores ortográficos o de redacción
38	Nos señalaba nuestros errores al hablar
39	Cuidaba que nuestros trabajos reunieran los requisitos técnicos y académicos
40	Nos señalaba la importancia de utilizar las TIC en el estudio y realización de trabajos
41	Nos invitaba a desarrollar nuestro propio criterio sobre cualquier cosa, situación, tema o problema
42	Integraba las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el proceso de enseñanza-aprendizaje durante las clases.
43	Guiaba el proceso de aprendizaje independiente de cada uno de nosotros
44	Me retroalimentaba con relación a mi proceso de aprendizaje
45	Me apoyaba para resolver problemas o dificultades de aprendizaje que se me presentaban

Anexo 5: Carta de Compromiso y autorización para aplicar los instrumentos.

CARTA DE COMPROMISO

Ambato/18/Octubre/2021

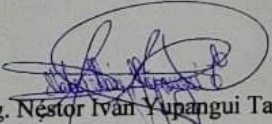
Doctor, Mg
Marcelo Núñez
Presidente
Unidad de titulación
Carrera de Psicopedagogía
Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación

Yo, Magíster Néstor Iván Yupangui Tacuri en mi calidad de Rector de la Unidad Educativa Provincia de Cotopaxi del cantón Pujilí, me permito poner en su conocimiento la aceptación y respaldo para el desarrollo del Trabajo de Titulación bajo el Tema: "Formación profesional docente y desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Provincia de Cotopaxi, cantón Pujilí, propuesto por el estudiante Fauta Aulestia Jhonatan Guillermo, portador de la Cédula de Ciudadanía 0504815481, estudiante de la Carrera de Psicopedagogía Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación de la Universidad Técnica de Ambato.

A nombre de la Institución a la cual represento, me comprometo a apoyar en el desarrollo del proyecto.

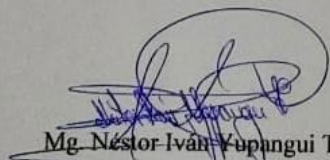
Particular que comunico a usted para los fines pertinentes.

Atentamente.


Mg. Néstor Iván Yupangui Tacuri
Rector
0501613400
0987385941
ivanvupanguit@hotmail.com

Ambato/18/Octubre/2021

Adicional a lo anterior mente mencionado, se apruebe la aplicación virtual del instrumento IACD "Instrumento de autoevaluación de competencias docentes en la formación docente" y de la aplicación virtual de "EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE, POR PARTE DE LOS ALUMNOS" en la Unidad Educativa Provincia de Cotopaxi del Cantón Pujili, esto con el fin de recolectar los datos necesarios para el posterior análisis en este proyecto de investigación.



Mg. Néstor Iván Yupangui Tacuri
Rector
0501613400
0987385941
ivanyupanguit@hotmail.com