



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN  
EDUCACIÓN**

Plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente en la Educación General Básica, Distrito 09D06, Guayaquil 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Educación

**AUTORA:**

Martínez Sánchez, Martha Ana (ORCID: 0000-0003-2986-6062)

**ASESOR:**

Dr. Briones Mendoza, Mario Napoleón (ORCID: 0000-0001-9494-0850)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Educación y Calidad Educativa

PIURA - PERÚ

2021

## DEDICATORIA

A Dios, por su magnífica existencia y amor incondicional; a la memoria de mi tío Desiderio, por hacer de mí, la persona que hoy soy; a mis padres José y Martha, por haberme dado la vida y su amor ilimitado, en donde estén, seguirán guiando y cuidando de mí.

A mi esposo, por su paciencia y apoyo absoluto; a mis hijos Christian, José Andrés y Luis Ángel, al ser el regalo más preciado, y la brújula de mi vida; por su paciencia, amor y ayuda infinita demostrada en los momentos más difíciles para concluir el presente trabajo.

La autora

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, por darme la sabiduría y fortaleza en esta labor emprendida.

A mi familia, por su apoyo incondicional y solidaridad infinita. Y muy especial a mis hijos: Christian, por ser mi analista; José Andrés, por ser mi incentivo y compañero de mis de desvelo en esas noches arduas y largas de trabajo; Luis Ángel, mi crítico y pensador, que me motivaron a seguir adelante.

A la Universidad Cesar Vallejo, que me abrió su puerta para perfeccionarme en esta nueva etapa profesional; a la Escuela de Posgrado Programa Académico de Doctorado en Educación, la cual me perfeccionó, capacitó y guio.

A mi tutor de tesis Dr. Mario Napoleón Briones Mendoza, por su valioso y acertado asesoramiento, por sus enseñanzas, por sus orientaciones, por su compromiso, por su solidaridad al compartir sus conocimientos profesionales y guía motivacional e incondicional.

A cada uno de los tutores que, en el transcurso de esta etapa de perfeccionamiento, forjaron tanto mi carácter como mi intelecto y mi espíritu investigativo.

A mis compañeros Doctorante, por compartir sus conocimientos, solidaridad y amistad.

A cada uno mi agradecimiento infinito.

La autora

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	IV
ÍNDICE DE FIGURAS .....	VI
ÍNDICE DE ABREVIATURAS .....	VII
RESUMEN .....	VIII
ABSTRACT .....	IX
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	24
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	24
3.2. Variables y operacionalización: .....	25
3.2. Población, muestra y muestreo: .....	27
3.3. Técnica e instrumentos de recolección de datos: .....	28
3.4. Procedimientos: .....	29
3.5. Método de análisis de datos: .....	29
IV. RESULTADOS .....	31
V. DISCUSIÓN .....	50
VI. CONCLUSIONES .....	64
VII. RECOMENDACIONES .....	65
VIII. PROPUESTA .....	66
REFERENCIAS .....	80
ANEXOS .....	93

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla # 1:</b> Docentes de educación general básicas de las instituciones seleccionadas. ....	28
<b>Tabla N° 2:</b> Características del desempeño docente, en el indicador estrategias metodológicas, de la dimensión pedagógica, del desempeño docente. ....	32
<b>Tabla N° 3:</b> Características del desempeño docente, en el indicador Conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva, de la dimensión pedagógica, del desempeño docente.....	33
<b>Tabla N° 4:</b> Características del desempeño docente, en el indicador Planificación y adaptación curricular, de la dimensión pedagógica. ....	34
<b>Tabla N° 5:</b> Características del desempeño docente, en el indicador Elaboración de planes de acción individuales, de la dimensión pedagógica. ....	35
<b>Tabla N° 6:</b> Características del desempeño docente, en el indicador Trabajo colaborativo, de la responsabilidad profesional. ....	36
<b>Tabla N° 7:</b> Características del desempeño docente, en el indicador Participación de la comunidad escolar, de la dimensión de responsabilidad profesional. ....	37
<b>Tabla N° 8:</b> Características del desempeño docente, en el indicador Espacios de reflexión entre profesionales de la educación, de la dimensión responsabilidad profesional. ....	38
<b>Tabla N°9.</b> Deficiencias identificadas en el desempeño docente. ....	39
<b>Tabla # 10:</b> Matriz o guía de apoyo para la intervención:.....	47
<b>Tabla # 11:</b> Organización de las actividades de la Propuesta.....	70
<b>Tabla # 12:</b> Cronograma de ejecución del plan.....	74
<b>Tabla # 13:</b> Matriz de presupuestos de la propuesta .....	77
<b>Tabla # 14:</b> Escala de la calificación de la general del desarrollo profesional y de sus dimensiones .....	111
<b>Tabla # 15:</b> Escala de la calificación general del desempeño docente y de sus dimensiones.....	105
<b>Tabla # 16:</b> Resumen de procesamiento de casos .....	112
<b>Tabla # 17:</b> Estadísticas de fiabilidad .....	112
<b>Tabla # 18:</b> Estadísticas de escala .....	112

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura # 1:</b> Esquema del diseño propositivo.....	24
<b>Figura # 2:</b> Esquema general de la propuesta.....	43
<b>Figura # 3:</b> Control para el perfeccionamiento del plan .....	49

## ÍNDICE DE ABREVIATURAS

<b>APA</b>	American Psychological Association.....
<b>DD</b>	Desarrollo docente
<b>DP</b>	Desempeño profesional
<b>DOI</b>	digital object identifier.....
<b>DREC</b>	Dirección Regional de Educación del Callao.....
<b>EGB</b>	Educación General Básica
<b>INEVAL</b>	Instituto Nacional de Evaluación Educativa.....
<b>LOEI</b>	Ley Orgánica de Educación Intercultural.....
<b>MINEDUC</b>	Ministerio de educación del Ecuador.....
<b>OREALC/UNESCO</b>	La Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe.....
<b>UCV</b>	Universidad César Vallejo
<b>UNAE</b>	Universidad Nacional de Educación.....
<b>UNED</b>	Universidad Nacional de Educación a Distancia.....
<b>VDA</b>	Visita docente al aula.....
<b>ZDP</b>	Zona de desarrollo próximo.....

## RESUMEN

Este estudio tuvo como propósito proponer un plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente en la Educación General Básica, Distrito 09D06, Guayaquil 2021

Se realizó con una población de 1280 y una muestra no probabilística de 108 docentes y directivos, de tipo básico descriptivo propositivo y de diseño no experimental transversal. El recojo de la información fue a través de la técnica de la encuesta, la que permito conocer aspectos fundamentales de los docentes sobre el objeto analizado, mediante un instrumento de dos cuestionarios de 32 ítems en escala de Likert. La validación se realizó por el juicio de 5 expertos, los cuales analizaron y realizaron las observaciones a los instrumentos y la confiabilidad se registró, a través de Coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual fue mayor a 0,7 al ser de 0,955 indicando un alto nivel de confiabilidad, administrado, a un plan piloto, conformado por doce docentes, que no formaron parte de las unidades informantes, y el tratamiento de datos se operacionalizaron, juzgando las dimensiones de forma indirecta, la variable dependiente o fáctica desempeño docente y la variable teórica desarrollo profesional.

Los resultados más significativos, evidenciaron, que un alto número de docente, demuestran debilidad en la dimensión pedagógica y la responsabilidad profesional del desempeño docentes y se llegó a la conclusión general: Es pertinente proponer un plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente en la Educación General Básica, con un enfoque específico en las debilidades observadas en el estudio.

**PALABRAS CLAVE:** Desarrollo profesional, desempeño docente, GESTIÓN PEDAGÓGICA Y RESPONSABILIDAD PROFESIONAL.

## **ABSTRACT**

The purpose of this study was to propose a professional development plan to improve teacher performance in Basic General Education, District 09D06, Guayaquil 2021

It was carried out with a population of 1280 and a non-probabilistic sample of 108 teachers and managers, of a basic descriptive-propositional type and of a non-experimental cross-sectional design. The collection of the information was through the survey technique, which allowed us to know fundamental aspects of the teachers about the object analyzed, through an instrument of two questionnaires of 32 items on a Likert scale. The validation was carried out by the judgment of 5 experts, who analyzed and made the observations to the instruments and the reliability was recorded, through Cronbach's Alpha Coefficient, which was greater than 0.7 as it was 0.955 indicating a high level of reliability, administered, to a pilot plan, made up of twelve teachers, who were not part of the reporting units, and the data treatment was operationalized, indirectly judging the dimensions, the dependent or factual variable teacher performance and the theoretical variable professional development.

The most significant results showed that a high number of teachers demonstrate weakness in the pedagogical dimension and the professional responsibility of teacher performance and the general conclusion was reached: It is pertinent to propose a professional development plan to improve teacher performance in the Basic General Education, with a specific focus on the weaknesses observed in the study.

**KEY WORDS:** Professional development, teaching performance, pedagogical management and professional responsibility.

## I. INTRODUCCIÓN

Es el desempeño docente, la base, donde descansa la educación, al considerar que el aprendizaje de jóvenes y niños depende o recae en la gestión o desempeño del docente, el cual debe estar centrado en el sujeto que aprenden, (Arrieché Cordero, 2018); es el conjunto de acciones concerniente a los procesos de enseñanza aprendizaje; en su rol más específico, donde se agrupan acciones de planificación, diseños, evaluación, capacitación etc.; es decir la articulación práctica del diseño de la habilidad didáctica a la planificación, ejecución y evaluación del acto de enseñanza aprendizaje; por lo cual, va más allá del mero acto de transmitir información, para convertirse en una acción transformadora del docente y el alumno, (Bedoya Campos, Palomino Torres, Salinas Loarte, & Sánchez Solís, 2021). Por consiguiente, a nivel mundial, adquiere relevancia la misión de promover el recurso humano, en la consecución de la calidad educativa, por la funcionalidad, por factores, como el alto porcentaje de profesores, que carecen de competencias mínimas requeridas en el proceso didáctico.

A nivel global el 28% de los estudiantes cuenta con un docente certificado o calificado; hay ciertas regiones que tienen mayores porcentajes, como África Subsahariana, 58%, sin embargo, existen otras que están por debajo de la media mundial, África Septentrional y Asia Occidental, con el 23%; así mismo, se hace evidentes que, en ciertas regiones del planeta, específicamente, en países de Ingresos medios altos, no se cuentan en la actualidad con estudio. Otro factor determinante es la escasez de docentes, por la gran cantidad de estudiantes que lo requieren, (OREALC/UNESCO, 2020) pues, más de un centenar de millones de niños, niñas y jóvenes, a nivel mundial, no alcanzan las habilidades y destrezas en saberes básicos. Diversos organismos, como Unesco, Banco Mundial, unen esfuerzos, para mitigar esta problemática, sin embargo persiste; la educación busca la forma pertinente de la mejora la calidad de los sistemas educativos, (Atasoy & Cemaloğlu, 2018), lo que ha direccionado la mirada al desempeño docente a través del desarrollo profesional docente (Pugacheva, y otros, 2016), factor primordial para garantizar y elevar el nivel de la calidad educativa (Mundial, 2018).

En tanto que en América Latina, resalta la insatisfacción y la crítica a los sistemas educativos, por los bajos niveles alcanzados y expresados en las evaluaciones en diferentes contextos; el limitado desempeño docente, repercute de modo directo en el aprendizaje del estudiante, (Hervis, 2018), es así que, diversos estudios en Latinoamérica y el Caribe, indican que un factor ponderado en la calidad educativa, es el desempeño docente, factor determinante en los problemas educativo, (Bellei, 2013). La reflexión sobre las bases de educación de calidad, en la región, direcciona la atención y lo correlaciona con el desempeño docente, (Escribano Hervis, 2018), en tanto que, un estudio realizado en la casilla tres “México con la Educación de calidad” indica la necesidad de potenciar el desempeño docente, desde la formación o capacitación a los docentes, (Martínez - Chairez, Guevara - Araiza, & Valles - Ornelas, 2016).

Según OREALC/UNESCO ( 2013) las dinámicas globales y regionales contemporáneas exigen una educación centrada en la calidad; sin embargo, a pesar de los innumerables esfuerzos que han desarrollado, estos, son mínimos en comparación con las problemáticas existentes; la calidad educativa sería fortalecida, si se impulsa la formación continua, el trabajo colaborativo, la reflexión docente, la práctica docente, etcétera. Es así que en la encuesta internacional de los resultados de enseñanza aprendizajes Talis de OCDE 2018, considera que los docentes deben estar en constante perfeccionamiento o profesionalización, capaces de enfrentar los cambios que el proceso de enseñanza requiere y demanda. (OCDE, 2020)

En Ecuador, varios son los factores que inciden en la problemática, especial atención adquiere el desempeño de los docentes (INEVAL, 2018), los resultados de diferentes informes evidencian que, además de los niveles bajos de aprendizajes, persisten brechas relacionados con el desempeño de los docentes, por ende, el aprendizaje de niñas, niños y adolescentes, se ve mermado, (MINEDUC, 2018), existiendo la necesidad de diseñar estrategias, para potenciar la gestión de la enseñanza.

A partir de auditorías educativas en las instituciones del distrito 09D06, motivo del presente estudio, se observó que, en el estándar de Gestión docente, es un

punto de atención, por los hallazgos encontrados, el limitado desempeño docente en componentes como: la oportuna comunicación con los estudiantes, los criterios de calificación, planificación de actividades de refuerzos académico, participación interna y externa en capacitación, carencias de autorreflexión, bajo nivel del acompañamiento docentes por los coordinadores de la Junta Académica, atención a padres y estudiantes; factores determinantes en el aprendizajes de los estudiantes; en cuanto al desarrollo profesional; los rangos están en niveles bajos, (Informe de auditoría educativa, 2018).

En base de la observación realizada y la experiencia docente; las posibles causas a la problemática, pueden ser: metodología inadecuada; estrategia memorística o mecánica, docentes reproductores de conocimiento; baja reflexión en el accionar; niveles mínimos de cooperación docentes; carencias de capacitación o formación docente; pensamiento crítico, resolución de problemas, deficiente liderazgo, creatividad e innovación, comunicación y uso de la información, abstracción de la tecnología digital; lo que llevó a tener como consecuencia una educación deficiente, con docentes pocos comprometidos y dominio en la práctica educativa; con bajos niveles de aprendizajes de los estudiantes, sin criticidad y autonomía, bajo rendimiento, deserción escolar y repetición de grado.

Ante esta realidad y en respuesta al momento que vive la “sociedad globalizada o sociedad del conocimiento”, que requiere y exigen docentes con las competencias y habilidades necesarias para ejercer el liderazgo y desempeño en articulación de docentes-discentes. Surge la siguiente interrogante general: ¿Qué aspectos debe tener la propuesta de un plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente en la educación general básica de un distrito de Guayaquil?, específicamente: ¿Qué características tiene el desempeño docente en la educación general básica?, ¿Qué aspectos o elementos se necesitan potenciar para mejorar el desempeño docente en la educación general básica? ¿Qué aportes teóricos vigentes sustenta el desarrollo profesional? ¿Qué elementos debe contener el plan de desarrollo profesional docente?

Se justifica, por la necesidad, de contar y adquirir los conocimientos necesarios para potenciar el desempeño docente, desde el desarrollo profesional, hasta cada una de las dimensiones del desempeño docente; la Justificación teórica, se da al esquematizar los aportes teóricos vigentes sobre el objeto de estudios, lo cual permitió ampliar la concepción teórica del desempeño docente y reflejar una nueva mirada para la mejora continua de la gestión del docente. El estudio tiene conveniencia, porque busca incidir en el desempeño docente, mediante el plan de desarrollo profesional, para fortalecer la calidad educativa. Tiene relevancia social, porque recae, en beneficio de uno de los principales pilares de la sociedad, la educación: los estudiantes, para contribuir, al desarrollo de su aprendizaje y, por ende, a la sociedad en general, personas con herramientas pertinentes para enfrentar y contribuir a su desarrollo personal y social. La implicancia práctica se da, porque, propone desarrollar un plan de desarrollo profesional, el cual va a mejorar el desempeño docente en la educación general básica, en adelante (EGB), fortaleciendo la calidad educativa. La justificación metodológica se sostiene, al aportar en la definición operacional de las variables, así como en el diseño de instrumentos de recolección de datos, validados y pasado por un proceso de confiabilidad, relacionado con las teorías, que sostienen la propuesta del tema de investigación. Orienta al desempeño docente, desde los procesos del desarrollo profesional, para propiciar entorno favorable de enseñanza, busca la mejora a partir del desarrollo profesional para incidir en la gestión del docente, en el sentido concreto de calidad educativa (Educación, 2017).

La presente tesis, tiene por objetivo general, Proponer un plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente en la Educación General, Distrito 09D06, Guayaquil 2021; en tanto que los objetivos específicos son: Caracterizar la situación del desempeño docente en la educación general básica de las instituciones. Identificar los elementos o deficiencias del desempeño docente en la educación general básica. Determinar los aportes teóricos vigentes que sustentan el desarrollo profesional. Diseñar un plan de desarrollo profesional que permita mejorar el desempeño docente en la Educación General Básica.

## II. MARCO TEÓRICO

Para dar sustento al tema de investigación, se han considerados trabajos previos con característica como: alojados a través de varias Bases de Datos, (revistas indexadas); repositorios de Universidades; que poseen alto índice H. (mide productividad y el impacto de la obra de investigación científica publicada); principales idiomas (Español, inglés, portugués y otros); tienen código DOI, a fines al objeto por analizar, a partir de las palabras claves: Desempeño docente, Desarrollo profesional con características amigables y de factibilidad, que sirven de base y permiten orientar, el presente estudio, desde el plano internacional y nacional.

Al indagar sobre antecedentes de tesis doctorales en el plano internacional en la búsqueda de estudio previos sobre “Plan de desarrollo profesional para el desempeño docente en la EGB.” se ha constatado, que, aunque no existen estudios iguales con el tema expuesto, se evidencian temas similares.

Es así que, Paredes (2016), en su tesis doctoral sobre el desempeño docente, en adelante (DD) y la formación continua para logra aprendizajes en los discentes de básica superior, Universidad Nacional Del Altiplano, refiere que, el aprendizaje de los estudiantes se consolida, en tanto y en cuanto, el desempeño docente, sea fortalecido desde la formación constante de los profesores. A través de este trabajo hace un acercamiento de las variables de estudios que coinciden con el trabajo a realizar, y sostiene que, desde la realidad, criticidad, reflexión, análisis, se ha identificado el dominio de la formación continua y la aptitud-actitud del desempeño docente, al propiciar entornos favorables de aprendizajes en los estudiantes, en diferentes áreas de estudios, niveles de aprendizajes y grupos de discentes.

Por su parte, De Oliveira (2017), en su tesis doctoral sobre la elaboración y diagnóstico de un plan de desarrollo profesional, en adelante (DP), en docentes noveles, Escuela Internacional de Doctorado de la UNED, considera de utilidad el proyecto de desarrollo profesional, en los docentes que ejercen el proceso educativo en las instituciones, existiendo una relación directa, entre el aprendizaje de los estudiantes con la profesionalización de los docentes. Es

decir, existe una articulación significativa en adquisición del aprendizaje con la capacidad, dominio y competencias de los gestores en el proceso de preparación, tomando relevancia en el presente análisis, al de proponer un plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente.

Así mismo, Lizardo (2017), en su tesis doctoral sobre el DD en articulación con la educación de calidad de los alumnos a nivel secundarios, Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle, realiza un análisis entre la calidad educativa y el DD, indicando que, este se articula de forma importante con la calidad de la educación de los docentes, además los hallazgos encontrados denotaron que el DP, se enlaza de manera significativa con la enseñanza de calidad. El estudio es de carácter descriptivo, definiendo que la acción pedagógica desde la planificación, dirección, plane de acción y organización direcciona a procesos de enseñanzas para alcanzar la calidad del aprendizaje. Se concluye que la calidad de la educación se ve fortalecidos a través de un plan acción que atienda la necesidad de los actores educativos.

A su vez, Huaynate (2019), en su tesis doctoral sobre la correspondencia de compromiso organizacional y DP en instituciones públicas de educación básica regular, Universidad Nacional Hermilio Valdizán, identifica que los resultados evidenciaron que entre los elementos o indicadores deficientes están: la planificación del aprendizaje, de la enseñanza, la gestión de la escuela y el desarrollo profesional, la participación; este estudio señaló, que un porcentaje considerable de los docentes se encuentran en fase inicial y en proceso de alcanzar un óptimo desempeño. Refiere que el desempeño docente, es un trabajo primordial que el educador ejercer fuera y dentro de los espacios escolares; es una totalidad de acciones ejercidas por el profesor, desde el conocimiento, la experiencias y la capacitación permanente, hasta las acciones más comunes en el aula, como dictado de clase, revisión de trabajos y tareas, cooperación entre pares; el trabajo o gestión docente tiene una morada objetiva y subjetiva por parte de los mismos; en lo subjetivo es como el docente valora su accionar o autoanálisis y en lo objetivo, es flexionar constantemente en todos los campos de la gestión docente para accionar; indica que la problemática será intervenida, a través de la propuesta del acompañamiento pedagógico. La gestión educativa será fortalecida en tanto, se promueve y facilite en los entornos

didácticos espacios de reflexión permanentes, de todos los gestores y procesos educativos para promover la adquisición de altos estándares en desempeño del docente.

Finalmente, Motta (2021), en su tesis doctoral, “Políticas educativas y desempeño docente en la DREC, 2019”, Universidad UCV, indica que, un plan de formación permanente, para fortalecer la acción educativa de los profesores, incide en la educación del estudiantes y denota la importancia que merece en las políticas educativas esta dimensión; además se debe fortalecer de parte de los organismos educativos programas y políticas educativas direccionados a fortalecer el accionar de los docentes, a partir de agendas educativas de los estados para que se atienda una de las aristas de los problemas de la educación: el desempeño docente, por lo poco e incipiente ejecución de programas de formación o desarrollo profesional. En conclusión, se enfatiza la mirada que se dé a los docentes a partir de políticas claras en torno a los procesos de formación permanente, enfocando a los elementos que se deben potenciar como: la planeación curricular, el trabajo colaborativo, estrategias didácticas, planes de mejoras para atender las diferencias individuales y grupales, la criticidad y acción, estrategias activas, etcétera; lo que incidirá en las mejoras de la enseñanza-aprendizaje de la educación.

A nivel nacional, al investigar en diferentes repositorios de Universidad de Nacionales e Internacionales de tesis doctorales, sobre estudios previos, desarrollados en Ecuador, se observa la novedad, que no existen estudios doctorales previos sobre el tema a nivel del país; los estudios evidenciados se dan, en artículo científico y tesis de maestrías en temas parecidos sobre las variables.

Es así que, Bautista (2017), en el estudio sobre registro anecdótico de fotografías en la formación continua de docentes en escuelas primarias, Revista Alteridad, Cuenca; analizó y evidenció que en alto números los docentes demuestran debilidad en el dominio de responsabilidad social o profesional, por lo que se propone su mejora o intervención, refiere que la reflexión permanente ejercida entorno a la acción diaria como instrumento de autoanálisis para alcanzar la metacognición permanente de la gestión ejercida en el procesos de

enseñanza aprendizaje, afirma que a través de un plan de formación o desarrollo profesional a partir de la reflexión de fotografía sobre la práctica, la articulación de las experiencias educativas del docente y el valor de la autorreflexión, se generan cambios sustanciales en las conciencias de los profesores al mejorar su práctica. En fin, en este estudio, hace referencia que la reflexión permanente que ejerce el docente en torno a su acción diaria como medio de autoanálisis incide en la mejora continua del proceso de enseñanza-aprendizajes; considerando pertinente incluir en un plan de desarrollo profesional una estrategia validada como la reflexión en la acción.

En tanto que, López & otros (2018), en el artículo científico sobre el ambiente escolar y DP, Universidad Nacional de Educación – UNAE, Revista Espacios; refieren que, en las relaciones interpersonales, el ambiente escolar y una comunicación asertiva, que se desarrollen en los entornos educativos, facilitan y brindan una satisfacción y bienestar en el ejercicio de enseñanza ejercido, por lo cual, infieren que el clima escolar es un factor relevante para generar la calidad de la enseñanza. Se puede concluir que, la funcionalidad, dominio y agrado de la acción docente, tiene como una, de las causas al clima escolar como perspectiva de buena comunicación, tranquilidad, seguridad, armonía y buenas relaciones interpersonales para generar ambientes de enseñanzas de calidad.

A su vez, Sánchez & Galiano (2019), en su artículo sobre el desarrollo de los docentes, Universidad Salesiana Ecuador, refieren que la calidad de la enseñanza en relación con los docentes, se fortalece desde las instituciones educativas, a partir del desarrollo de los equipos docente en la formación de los mismos, para generar estrategias metodológicas o modelos didácticos innovadores y herramientas didácticas creativas e innovadoras, que inciden en los aprendizajes de los educandos. Finalmente en la medida que el docente cuente con las competencias cognitivas, pedagógicas, psicosociales, críticas, metodológicas y didácticas necesarias, ejercerá mejor el rol; lo que evidencia, la premisa de un plan de desarrollo profesional para fortalecer o mejorar de manera directa el desempeño docente.

Resulta oportuno indicar que la concepción teórica del desempeño docente, se sustenta, en el enfoque educativo que, considera a la educación y formación con una paridad del proceso de enseñanza–aprendizajes; se sustenta en el Enfoque Didáctico, considerado como el arte o el saber de la enseñanza y el aprendizaje, el proceso instructivo, y la formación integral de los estudiantes; que se construyen desde la teoría a la práctica, mediante la participación activa del docente, para dar respuesta a los problemas propios del aprendizaje desde la enseñanza (Jiménez Cruz, 2019); por lo que se considera pertinente incluir en el plan de desarrollo profesional, estrategias que fortalezca la responsabilidad profesional, en base de espacios de reflexión-acción, trabajos colaborativos y la participación en la comunidad.

En efecto, la variable desempeño docente también se sustenta en: el enfoque constructivista de los psicopedagogos como: Piaget, Modelo de la Psicopedagogía Constructivista de la asimilación y acomodación, que considera que, “El niño no almacena conocimiento, sino que los construye mediante la interacción con los objetos circundantes”; Ausubel, (1995) Modelo de la Psicopedagogía Constructivista de aprendizaje significativo, expresa que “Un aprendizaje es significativo cuando puede relacionarse de modo no arbitrario y sustancial, no al pie de la letra, con lo que el alumno ya sabe” y Vygotsky (1978), Modelo de la Psicopedagogía Constructivista Social, considera que la educación desarrolla la cultura histórica humana, a partir de la calidad de la educación, se sustenta en la zona de desarrollo próximo para accionar en la calidad de la gestión del docente, (Kara, 2017). El Constructivismo Social estima que el aprendizaje es la suma de la interacción de la actividad mental del individuo con el contexto o entorno, donde el medio que lo rodea, incide en la reflexión crítica del docente, a través de un plan de desarrollo profesional con estrategias direccionadas a mejorar, incrementar o transformar la gestión del docente a lo largo del ejercicio profesional. En ese mismo sentido, la teoría socio-crítica, de Paulo Freire (1921-1979) emplea la reflexión y el saber interior, adaptándolo, para tomar conciencia de la función que a cada uno le corresponde en el contexto, por tanto, promueve una ideología crítica en el accionar de la enseñanza (Reyes & Pérez Azahuanche, 2020).

En este orden, se fundamenta además en el enfoque reflexivo de Schön (1993) y Dewey (1933), citado por Ramón (2015), quienes consideran que, en la práctica docente, se debe reflexionar, lo que otorga la construcción de conocimiento en la solución de las problemáticas educativas. En la acción reflexiva se articula el individuo y el contexto, desde la reflexión el docente, evalúa de forma crítica sus valores, aspectos culturales y la gestión en el aula, para reformular, replantear o innovar en el proceso de enseñanza; según Dewey (1989), “a partir de la reflexión acerca de la propia experiencia de práctica docente”; la gestión docente, se transforma en profesional, en tanto y cuanto las evidencias científicas sustentan la acción profesional; la reflexividad permite el análisis de la práctica personal en su contexto y la reflexión en el accionar del profesional de la educación, en relación a los espacios de reflexión personales y entre profesionales.

Se define al desempeño docente, como la acción del educador en entorno al proceso de enseñanza, en base al dominio pedagógico en cada uno de sus elementos de: estrategias metodológicas variadas, conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva en contextos, planificación y adaptación curricular, y la elaboración de planes de acción individuales; y de la responsabilidad profesional en sus indicadores de: trabajo colaborativo, participación de la comunidad escolar, y espacios de reflexión entre profesionales de la educación (OREALC-UNESCO, 2018). Según, García-Conislla (2020), está orientado, a definir la práctica educativa, como un factor fundamental, en la gestión de enseñanza; el fracaso o éxito de un estudiante depende en tanto y cuanto genere, el docente espacios y oportunidades para este fin.

Según, García (2020), debe estar orientado, a definir la práctica educativa, como un factor fundamental, en la gestión estudiantil; el fracaso o éxito de un estudiante, depende en tanto y cuanto genere el docente espacios y oportunidades para este fin; es primordial evidenciar en la práctica diaria, cuán, actualizado y preparado está, es un factor que incide para obtener altos niveles de aprendizaje. Un modelo de desarrollo profesional, debe ser constante y pertinente, (Fernández, 2018). En los espacios de enseñanzas del siglo XXI, se requieren de prácticas docentes innovadoras, que posibiliten y desarrollen las destrezas del estudiante; en tal sentido, el rol que tiene el docente, es de suma

relevancia, en la medida que la gestión sea óptima, promueva, brinde y facilite las herramientas necesarias, pertinentes y adecuadas en los discentes para que alcance el aprendizaje en todas áreas y contextos, (Kagama & Irungu, 2018).

Por su parte, Estrada & Mamani (2020) refieren que una cercanía a la definición del concepto desempeño docente, se da en el ejercicio responsable y consciente al rol, al accionar el docente en los espacios del proceso didáctico, en sintonía con elementos relacionados al propio tutor, a los discentes y entornos; el ejercicio docente se da en varios niveles y contexto como: gestión administrativa, gestión escolar, gestión pedagógica, responsabilidad profesional etcétera; es pertinente evaluar la práctica docente, para fortalecer y mejorar la calidad y calidez educativa, así mismos Tayseer (2019), refiere que efectividad y eficiencia del cumplimiento de acción del docente se mide en relación de la evaluación de sus funciones, Martínez & otros (2020), refieren que en las prácticas observables, se evalúa y evidencia la acción docente en el aula, su desarrollo, su desenvolvimiento, dominios, debilidades, y mediante la retroalimentación, toma decisiones, reflexión y mejora de su ejercicio, para obtener como resultado el desarrollo deseado del plan curricular que esté dictando, en la apropiación saberes, para saber cuán, actualizado y preparado está el docente (García-Conislla, 2020).

Entre las dimensiones del desempeño docente, están: Gestión pedagógica, con sus indicadores a observar: estrategias de enseñanza o metodológicas, conocimiento pedagógico, planificación y adaptación curricular, elaboración de planes de acción individuales; y Responsabilidad profesional, con elementos como: trabajo colaborativo, participación de la comunidad escolar y espacios de reflexión entre profesionales de la educación. (OREALC-UNESCO, 2018)

Refiere, Quispe (2020) que, la gestión pedagógica, es la competencia intelectual de observar procesos, planificar, dirigir, organizar y gestionar los campos didácticos; deviniendo desde distintos tiempos o etapas: diagnosticar, planificar, ejecutar, monitorear y evaluar, desde la ciclicidad e articulación de los mismos, para dar inicio a otros aprendizajes; (Gudiñ- León, Acuña-López, & Terán Torres, 2021), es la articulación personal y profesional del profesor, a partir de las consideraciones, competencias y características del accionar educativo en el

desarrollo de enseñanza-aprendizaje, trascender en la acción de formar a la niñez y adolescencia.

Resulta oportuno indicar que las estrategias metodológicas o enseñanza, según Moisés (2017), marcan la ruta de enseñanza, a partir de procesos definidos en el contexto de la organización y la planificación del currículo, con el objetivo conforme a Montoya (2018) de crear e impulsar el desarrollo de la transmisión de saberes cognitivos, procedimentales y actitudinales para producir espacios de enseñanzas-aprendizajes, (Merellano-Navarro, Muñoz-Oyarce, Rios-Chandia, & Monzalve-Macaya, 2020).

Sobre el conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva en contextos, refiere Pedroso & Buzzi (2021) que, pasa por la contribución del desarrollo profesional, que en la formación permanente se nutre con conocimientos y competencias para gestionar la enseñanza y el aprendizaje a través de una articulación efectiva y afectiva de docente con los discentes, así mismo, De Conti, (2018) va más allá de la apropiación de conocimiento de las leyes, es decir al conocimiento científico para arribar al conocimiento cognitivo positivista, que tiene como centro al sujeto que aprenden, en la construcción de saberes a través de la articulación de las ciencias humanistas y científicas.

En cuanto a la planificación y adaptación curricular (España Bone & Viguera-Moreno, 2021) en el entorno educativo, son los docentes, los que deben manejar o dominar la planificación curricular, con los elementos involucrados desde la globalidad y la integralidad de los contenidos pedagógicos (Janssen & Lazonder, 2016), con el fin de incidir en la didáctica, en concordancia con el currículo; las adaptaciones curriculares (Loza-Lalangui, 2018), son estrategias didácticas transformadoras de las problemáticas, a través del fortalecimiento de las habilidades y atención individualizadas de las necesidades de los estudiantes, ejecutadas entorno a los procesos de enseñanza aprendizaje, (Mogonea, 2015).

Con respecto a, elaboración de planes de acción individuales, (Trabajo, 2020) se dan con el fin de mejorar las debilidades advertidas, posterior a diagnóstico o auto reflexión de tutor, los cuales estarán conformados por estrategias, que permitan subsanar las problemáticas, observadas tanto del docente y alumnos,

para mejorar los aprendizajes y las enseñanzas, (Biggins, Holley, Evangelinos, & Supa, 2017).

En lo que se refiere a, la responsabilidad profesional, definen, Vilca & otros (2021), como las actuaciones espontaneas, convenio ético y moral, mediante la visión de empatía en el compromiso con el entorno, donde se articulan elementos humanos u otros para procurar las mejoras al humanizar la acciones realizadas en el campo de la gestión, en este mismo sentido agregan Ayala & otros, (2018), que es el compromiso que se ejecuta de forma autónoma con conciencia social y profesional, Ghorbani & otros, (2018), capaz de lograr una mejora en el campo de ejercicio de manera solidaria, responsable y comprometida en una práctica de desarrollo con la comunidad en el campo que ejerce labor, para potenciar la promoción de los sujetos, objetos y demás miembros (Garcia-Muñoz-Aparicio & Pérez-Sánchez, 2020), en fin, el objetivo es mejorar de forma positiva en el campo de acción la práctica o proceso de enseñanza para permitir el éxito del aprendizaje.

Para Alcedo & otros (2020) el trabajo colaborativo, facultad al docente a desarrollar la acción pedagógica, alejado de las individualidades, para llegar a la interacción, interrelación, colaboración, apoyo y articulación entre pares, y los discentes (Steinberg & Garrett, 2016). En este mismo orden, (Cando-Almeida & Rivero-Padrón, 2021) el trabajo colaborativo es una de las herramientas didáctica que fortalece y afianza los aprendizajes; de la misma manera la teoría de Vygotsky, sobres los aprendizajes de la zona de desarrollo próximo (ZDP), indica que el aprendizaje se logra o facilita entre pares en el incremento de las habilidades cognitivas.

En relación a la participación de la comunidad escolar, (De Gracia G., 2020) es la participación activa y articulada, de los miembros de la comunidad escolar, promueve una realidad intangible y tangible del conocimiento en torno a los centros escolares. (Loyola-Bustos, 2020) procesos transcendentales en la organización escolar en la adquisición de actuaciones colaborativas activas en la mejora de los procesos.

Por otro lado, se tiene la variable desarrollo profesional, la cual se fundamenta en la educación humanista de Rogers (2000), que considera la autoformación del individuo, con gran potencial, que se genera desde la personalidad, hacia la realización personal del individuo como centro de su objetivo y comprensión de sus limitantes y fortalezas, considera Ortiz (2009), que busca comprender la esencia del sujeto que aprende y articular las herramientas más idóneas para lograr su autonomía en el ejercicio pedagógico para ejercer un rol activo, coaccionar de manera integral en la autorreflexión, a partir de la trama de factores y necesidades de los discente; labor compleja para impulsar en armonía el aprender a enseñar, capaz de dinamizar en la práctica pedagógica, las competencias y habilidades de un líder en el aula y en el entorno; (Hueros, Franco, & Domínguez, 2018) según Edgar Morín (1999), es la capacidad para unir varios aspectos de la realidad, por la adquisición de más componentes, que se adquiere conforme se va evolucionando o progresando, realidad compleja y múltiple, pues, al reflexionar detenidamente, sobre los diferentes aspectos de la sociedad actual, al analizar cada aspecto y reflexionar de manera detenida en la información, se gestiona una mejora en la labor. La educación y especialmente el docente adquiere dominio en el desempeño docente, impulsando -inteligencia general- capaz de entender desde la multidimensionalidad, el contexto de las problemáticas desde la glocalidad, con el objeto de buscar soluciones o respuestas a través del rol docente.

En efecto el desarrollo profesional, es el conjunto de posibilidades, entorno a los espacios formativos, donde el educador adquiere las competencias pertinentes en torno al desarrollo de habilidades cognitivas, habilidades intrapersonales y habilidades interpersonales, para potenciar el horizonte formativo del educados en respuestas a las exigencias de la calidad educativa (OREALC-UNESCO, 2018).

Además es el conjunto de posibilidades, entorno o necesidad a los espacios formativos, según Hinojo & otros (2017), es donde el educador adquiere las competencias pertinentes que se evidencian en el desempeño docente y escolar, tarea compleja, donde se articula el liderazgo, conocimiento y valores, en la acción práctica de la enseñanza; apropiarse de ello, no es fácil, sin embargo, se debe procurar y desarrollar, desde la formación, las habilidades

de: liderazgo, ingenio, coordinación, gestión, criticidad, para fortalecer e incidir en los campos de la gestión educativa y desempeño docente, a partir de afianzar en los docentes el conocimiento, dominio, diseño, ejecución y evaluación curricular; y en el accionar de la gestión pedagógica: liderazgo, cognición, actitudes y aptitudes, empatía, criticidad, toma de decisiones y reflexión en la acción práctica; la visión debe ser amplia, entorno a guiar y facilitar en los discentes las problemáticas que surjan (Duarte, Guzmán, & Yot, 2018) al liderar y abrir espacios a la conformación de posibilidades, en aras de incidir en el desempeño o gestión docente; a partir del desarrollo profesional docente, se brinda esta posibilidad; en la trilogía educativa, es el docente, es el protagonista, que genera conocimientos, criterios y capacidades que contribuyen al fortalecimiento de la calidad educativa (Mineduc, 2017).

Resulta oportuno precisar que el desarrollo profesional docentes, se fundamenta según Molina A. & López S. (2019) en los desafíos que enfrentan los establecimientos educativos, en la implementación de cambios estructurales educativos, los cuales necesariamente deben ocurrir, a través de los principales actores, encargados de la ejecución de las reformas: Los docentes, que de forma constante deben actualizar sus profesionalización, (Novozhenina & López-Pinzón, 2018), en observación a una formación o desarrollo profesión, que brinde respuestas a la necesidades actuales de los actores educativos: docente-estudiantes, con respecto a su experiencia de trabajo y a las distintas etapa del ejercicio docente (Matías de Rodríguez, Martín Sánchez, & Reyes Mola, 2019), en el trabajo cotidiano el docente debe estar reflejado el conjunto de acciones, tanto como: pedagógicas, formación teórica y metodológica en las áreas específica a la función que ejerce en el proceso de enseñanza. Es un pilar fundamental, el grado de capacitación, formación, fortalecimiento y desarrollo profesional, con el fin de ejercer presión en el ejercicio, gestión o desempeño profesional (Castorina & Zamudio, 2019).

Por su parte, entre las dimensiones del desarrollo profesional, están: las habilidades cognitivas, con sus componentes, pensamiento crítico, creatividad e innovación, resolución de problemas, comunicación y manejo de la información y adquisición de las tecnologías digitales; habilidades intrapersonales, con componentes de: pensamiento reflexivo y habilidad personal; y en la habilidad

interpersonal, con los componentes de: colaboración, ciudadanía global, nacional y local, y responsabilidad social. Con referencia a lo anterior se procede a teorizar cada una de las dimensiones y sus componentes, (OREALC-UNESCO, 2018).

Para, Frías & Otros, (2017) las habilidades cognitivas, son competencias o habilidades propias de la identidad del profesional, concerniente al dominio de información o conocimientos; para Espinoza & otro (2019), conforman flujos de procedimientos de la ordenación racional de la acción, en base a la óptica pedagógica del aprendizaje individual adquirido; con referencia a lo anterior Valdés & otros (2018), refieren que, entre sus niveles se identifica el recuerdo o conocimiento básico o fáctico, concerniente a la memorización de situaciones, la capacidad de solución de problemas, a partir de la apropiación de saberes; estados Intermedio de los conocimiento, alta respuesta a problemas complejos en la toma de decisiones, estado avanzado teórico. Entre los componentes de las habilidades cognitivas están: apropiación de las tecnologías digitales, pensamiento crítico, comunicación y manejo de la información, creatividad e innovación y resolución de problemas.

En el marco de la observación anterior se teoriza cada uno de los componentes de la dimensión de habilidades cognitivas: para empezar, el Pensamiento crítico, (Loaiza-Zuluaga, Zona-López, & Tamayo-Alzate, 2021) es un principio del conocimiento colectivo; un individuo realiza juicio justo cuando ejecuta labores prácticas, examina o expone un tema y discierne en la solución de una problemática, (Agudo-Saiz, Salcines-Talledo, & González Fernández, 2020) permite alcanzar una explicación mejor de un fenómeno, problema o hecho, con el objetivo de una resolución eficiente, a través de la razón y la solución, en efecto (Aguilar-Vargas, Alcántara-Llanas, & Braun-Mondragón, 2020) es preparar al sujeto para fomentar e impulsar las destrezas propias del liderazgo en el accionar profesional, la resolución de problemas y la cognición estable. Es decir que, desde el campo de la acción del desarrollo profesional, se potencia, facilita, impulsa y promueve en todas las direcciones el desempeño docente, en razón al pensamiento crítico.

Cabe agregar que, en el siguiente componente, Sanabria & Acosta (2019) refiere que, la creatividad e innovación, es una temática, que ha generado, en la actualidad, varias interrogantes como: ¿Cómo se da en la educación? ¿Qué pasa con la creatividad? ¿Cómo se promueve la innovación? ¿Se aprende o se nace con las habilidades innovación y creatividad? entre otras interrogantes, por consiguiente, Villalobos & Melo (2019) refieren que, en la actualidad, se hace imperiosa la necesidad de promover la creatividad e innovación, pues la sociedad del conocimiento, economía, valores y comunicación, juega un factor determinante en la adquisición saberes fundamentales y especializados en los entornos del conocimiento del siglo XXI, por consiguiente Diaz & Justel (2019) sostienen que, el desafío en el campo educativo se da, en las dificultades en torno a la gestión de docente de provocar alternativas, ideas y soluciones a un problema específico, lo que limita la disposición del aprendizaje de los estudiantes. Por tanto, se considera, que a partir del plan del desarrollo profesional se mejora la gestión de los docentes a través de del componente de la creatividad y la innovación, (Wyse & Ferrari, 2015).

En cuanto a la resolución de problemas, indica Tarín & Tárraga (Tarín-Ibáñez & Tárraga-Mínguez, 2020) que, en efecto a la hora de reflexionar en la temática, se hace una paridad en la resolución de problemas matemáticos y la resolución de problemas desde la acción docente, es cuestionar desde diversos indoles una problemática para arribar a una solución o una posible solución, por su parte Zona & Giraldo (Zona-López & Giraldo-Márquez, 2017) refieren que, diversas ópticas teóricas se da al componente de resolución de problema, como: habilidad individual, actitud resolutive, considerando que la resolución de problema es una competencia fundamenta en la formación del pensamiento de lo sujetos para actuar de manera critica frente a interrogantes, que requiere la intervención.

A su vez la comunicación y manejo de la información, refiere Ferrer & Gómez (2021), es el crecimiento vertiginoso de las ciencias ha derivado en la “era de la comunicación o información” es cada vez necesario que la sociedad se apropie de la comunicación y del manejo en todos los sentidos de la información, lo que constituye un medio para apropiarse, conocer y descubrir saberes, es evidente entonces, según Mejida (2020) que el progreso de saberes en la actualidad ha

direccionado al docente a experimentar transformaciones en su orden cognoscitivo en base a las nuevas formas de enseñar y aprender (Hazar, 2019), en otras palabras acceder al aprendizaje para accionar en la enseñanza, haciendo usos de los diversos recursos de la información y de comunicación.

Por otra parte, la apropiación de las tecnologías digitales, según Cagua & otros (2021) en la actualidad, es necesaria y pertinente, en todas las actividades que ejercen los individuos, de forma particular, en el campo de ejercicio docente; además refiere, que es una capacidad digital, que se teoriza con el uso preciso e infalible de la TIC (Greener, 2018), los docentes que utilizan la tecnología, en diferentes campos de acción generan aprendizajes duraderos, auténticos, novedosos (Janssen, Knoef, & Lazonder, 2019), constituyéndose en un recurso o herramienta práctica para facilitar el desempeño de los docentes en sus funciones (Herring, Koehler, & Mishra, 2016).

Para Caggiano & otros, (2020) la habilidad interpersonal, es la forma como el individual se interrelaciona con los demás sujetos, a partir de habilidades de comunicación, empatía, liderazgo, conocimiento, entre otros, las cuales le permiten un mejor desempeño de las personas y los profesionales, (de Miguel, J. Marrero, Fumero, & Carballeira, 2017) intervienen adecuadamente el trabajo cooperativo, temperamento, estados de ánimo, la motivación, el alto estándar de la habilidad interpersonal, permite al profesional de la educación intervenir de forma positiva en el accionar del proceso didáctico. En base a los anterior los componentes de la habilidad interpersonal están el pensamiento reflexivo y las habilidades personales.

En tanto Schön (1992), sostiene que, el pensamiento reflexivo en la docencia está más cerca al arte que a la ciencia; la experiencia articulada a la reflexión-acción cita a un saber, lo que origina un conocimiento útil, suficiente para transformar la relación del docente con su conocimiento y la práctica; por tanto, mejora la capacidad docente en el aula; modificando en la práctica reflexiva su gestión, convirtiendo la responsabilidad profesional, en un docente reflexivo; se estima que el docente, desde el desarrollo profesional, debe estar en constante formación, reflexionar en la acción; con mira en superar los obstáculos y limitaciones de la práctica pedagógica; la reflexión desde la acción

o reflexión-acción, se da en la práctica durante la ejecución, permitiendo identificar problemas o necesidades para investigar y promover soluciones, a través, de una mayor acción; el docente reflexivo en la acción, es capaz de transformar su práctica, generando conocimiento en la acción o conocimientos tácito; saliendo de la rutina, para constantemente cuestionar, evaluar o revisar cada situación o aspecto surgidos en el proceso didáctico. (Ruffinelli, 2017).

Es evidente que, en el componente de las habilidades intrapersonales, según Valente & otros (2020) son los múltiples beneficios que otorga la inteligencia emocional, la autorregulación y la auto reflexión, permitiendo comprender desde el escenario personal la fortalezas, limitantes y debilidades en la gestión escolar para transformar en beneficio del proceso de la enseñanza. Conformadas por un grupo de competencias que permiten al individuo elaborar su autenticidad, ejercicio, socialización y competencias, para adaptarse, satisfacer necesidades, convivir de manera plena y brindar satisfacción personal o intrapersonal, (Mejía-Lizanco & Castro-Medina, 2018). Cabe indicar que es un desarrollo adecuado de la competencia abstraída por la propia persona para potenciar los dominios y competencias.

En base al panorama de la habilidad intrapersonal, se considera que es tener plena conciencia de las debilidades y las potencialidades individuales, a través del consciente, de dominio, de la autonomía emocional, de la regulación emocional, de la conciencia emocional, (Torres-Hernández, 2020) a partir del estado pleno del sujeto, es empoderar al docente para que adquiera y ejerza su desarrollo y habilidades en la función del ejercicio docente (Hammond, 2018), las magnitudes son: concentración propia de la ejecución de las actividades a realizar, absorción; la persistencia a superar las dificultades, a través del esfuerzo, vigor; y autonomía por alcanzar objetivos viables, dedicación (Arias-Chávez, 2020).

Al teorizar la colaboración, considera Martínez, (2019) que es el accionar en conjunto del docente como un sujeto individual, lo cual queda relegado, en virtud de que es una actividad que se da en el contexto de interacción, donde interviene y convergen varios factores relevantes, sean humanos y pedagógicos; suceso que requiere de la toma de decisión de los elementos precisos para identificar la

colaboración necesaria, eficaz y oportuna de acuerdo al sujeto, objeto y contextos, (Warwick, 2020). Por su parte Richit & Da Ponte (2017) refieren que la colaboración docente se da en la articulación de factores como: estímulo personal, el compartir y la colaboración; en consecuencia, genera satisfacción de trabajo compartido y potenciado en conjuntos con todos los miembros en la gestión profesional.

Para finalizar con el componente de responsabilidad social, considera Severino & Otros (2021) es la alta conciencia de solidaridad y sensibilidad con el entorno y los sujetos subyacentes, a partir de valores como: la solidaridad, justicia, empatía, colaboración, etcétera, por otra parte, Meo & Dabenigno (2021) indica que, la “responsabilidad social” es un componente atribuido a la gestión o acción docente, permitiendo tomar conciencia de lo positivo o negativo que esta, incide en el aprendizaje, promoción o deserción de aprendiz, a través de crear lazos pedagógicos, que deriven en el proceso didáctico.

De los anteriores planteamientos se deduce, el interés por elevar el desempeño docente en base al de desarrollo profesional, que está direccionado al identificar la representatividad del capital humano en la acción formativa (Kirillova, Kirillova, Abramova, Gavrilova, & Vaibert, 2017), implica facilitar en los maestros la competencias y habilidades de aprender a reflexionar, acerca de su práctica para mejorarla, a partir de la cognición de saberes necesarios en armonía con la seguridad y dominios de los conocimientos observados en los profesionales de la educación (Jing, 2019). Es la capacidad de autoformación que es de naturaleza formativa e implica la necesidad del desarrollo profesional y perfeccionamiento continuo, filosofía de vida de buen educador. Dimaté & otros (2017) consideran que las palabras desarrollo profesional, están direccionada en la administración de empresa, competencias y gestión de recursos humanos, en tanto el desempeño del docente, se redefine a la gestión que el educador ejerce dentro del proceso de enseñanza, para alcanzar el desarrollo óptimo del discente.

Hechas las consideraciones anteriores, se exponen a continuación los supuestos teóricos a ser considerados en el proyecto de investigación, que se fundamentan en los aportes de la filosofía antropológica, a través de diversos

supuestos, tales como: ontológicos, epistemológicos, axiológicos y metodológicos. Estos aportan a comprender los fines y objetivos de la investigación sincera, transparente y enmarcada de los parámetros éticos y científico. Asimismo, proponen resoluciones tentativas a la problemática investigada. La validez se confirma en base a información empírica, descripción lógica cuantitativa, en efecto, verdades que son oportunas por la generalidad y que, por consiguiente, no merecen ni necesitan comprobación o confirmación previa.

Los supuestos teóricos, base del presente estudio, son: ontológicos, axiológicos, epistemológicos y metodológicos, tiene como objetivo, brindar una formulación teórica pertinente, sobre los lineamientos, la implementación, ejecución y gestión y monitoreo de la investigación a realizar sobre, el desempeño docente, que será fortalecido por el desarrollo profesional; a partir los supuestos ontológicos, axiológicos, epistemológicos y metodológicos del Plan de desarrollo profesional docente para el desempeño docente, para comprender los fines y objetivos de la misma; desde su simpleza y transparencia, enmarcada de los parámetros éticos y científico.

Los supuestos ontológicos, de la presente investigación, desarrollo profesional para el desempeño docente; desde la realidad y la representación, temas eminentemente ontológicos, toma una postura de la realidad humana; en tal significación, existe al menos dos factores de interpretación de la realidad: una de prototipo objetiva o materialista, positivista, natural y otra de prototipo Inter subjetivista o subjetiva, social constructivista, (Hincapié M., 2017). Está orientada analizar una problemática educativa, que permita promover el desarrollo docente, con el fin de conseguir la excelencia educativa, lo que permitirá, no solo alcanzar, los objetivos institucionales, sino más bien, centrar la atención, al objetivo de toda instituciones educativa, los estudiantes; los cuales tienen grandes fortalezas, cualidades y habilidades para formarse académicamente de manera autónoma, (Cástulo, Vargas-Garduño, Campo, & Puga., 2017); en la búsqueda de solución, emergen teorías con predisposición a expresar a la inteligencia, no solamente, como un término genético, sino a la vez, dependiente de la gestión escolar, el ambiente, la cultura y la sociedad, con un enfoque de las principales teorías del aprendizaje, (Yépez, 2020). En

consecuencia, el éxito de una institución educativa, proviene de una serie de factores de los que hay que aprender; y, también hay que medir no sólo los resultados, sino las gestiones que llevan a ello; se requiere cambios fundamentales en el contenido y desarrollo profesional, con su consiguiente reestructuración, que supone asimismo la adquisición de nuevos conceptos relativos a dominios específicos en el desempeño docente (Zamudio & Mabel, 2019).

Es precisamente ésta, la particularidad de la mejora continua, poder ir midiendo con todo nivel de detalle, lo que se va haciendo, para irlo mejorando poco a poco en todos los ámbitos educativos: capacitaciones al personal docente y del proceso académico en la que deberá ser una dinámica continua y criterio para mejorar de la calidad institucional. La ontología, ha servido, para comprender, tanto entre la existencia como la educación de sujeto objeto, que permite ser, hacer y aprender (Bravo, 2019).

Los supuesto axiológicos en la investigación se da, en los valores adquiridos por el investigador, reflejados en la ética profesional al desarrollar el presente estudio; entre los valores evidente están, el respeto, al registrar y formular los aportes teórico al presente estudios, de acuerdo a las normas APA edición 7, y respetando el rigor científico; la responsabilidad al asumir, el estudio desde los diferentes lineamientos, en la ejecución de un estudio y desarrollo de investigación, referencias teóricas, que definen el objeto de estudio; en el devenir del tiempo, se ha desdibujado este valor, sin embargo, en la investigación desarrollada, ha tenido un lugar preponderante; lo que permite, un mayor rigor científico al presente estudio, (Uranga-Alvídrez & L, 2016), el compromiso de sumir y buscar, dar una posible solución, con el fin de mejorar e incidir desde el desarrollo profesional en la gestión o el desempeño de los docentes.

Epistemológicamente se ha analizado al objeto de estudios, entre subjetividad y objetividad; entre el sujeto y el objeto; en el racionalismo y el empirismo; desde la fundamentación de la filosofía moderna. El problema del desempeño docentes, para la investigadora, ha sido asumido, como un proceso de transformar la información y los activos intelectuales en valores intangible y tangibles de la persona desde el desarrollo profesional (Ortegón, Jové, Puiggalí,

& Fabregat., 2020) para que el sujeto transforme la información en conocimiento; para optimizar, apropiarse los procesos de transformación de información en activos intelectuales autónomo del sujeto que aprende o genera conocimientos desde cada uno de los procesos del DP en el establecimiento educativo.

En tanto, el desarrollo profesional, permitirá resolver la problemática antes indicada, epistemológicamente, el plan de desarrollo profesional, es una herramienta, que permite organizar, fortalecer los medios de acción y contribuir a la reflexión estratégica del desempeño docente, (UNESCO, 2020) en suma, el plan de desarrollo profesional agrupa las dimensiones de fortalecimiento, organización en los campos de acción y otorga al formador educativo mecanismos propios para ejercer de forma autónoma la gestión de enseñanza, (Kromydas, 2017). A través de la epistemología se establece la conexión entre el objeto a ser conocido y sujeto; debido a que se procura acercarse a circunstancias humanas, cuya complejidad puede ser aprehendida desde un paradigma positivista, por ser multidisciplinar, conduciendo a reestructurar una serie de fundamentos que permitan construir una teoría, (Azuaje & González., 2018) y permiten seleccionar el paradigma que sustenta el objeto analizado.

En cuanto al sustento metodológico, en la presente investigación está inmersa con procedimiento, técnicas e instrumentos que permitirán estudiar la realidad objetiva del entorno de investigación para lograr conocer dicha realidad a través de formular y establecer, desde una realidad lógica y armónica una acción para arribar la acción. Metodológicamente el enfoque es cuantitativo, el cual tiene una secuencia de orden lógico, permite formular una idea que será el motivo de la búsqueda a través de fuentes directas y herramientas para recopilar datos en base a la realidad problemática, (Rivera & Fernández, 2015).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

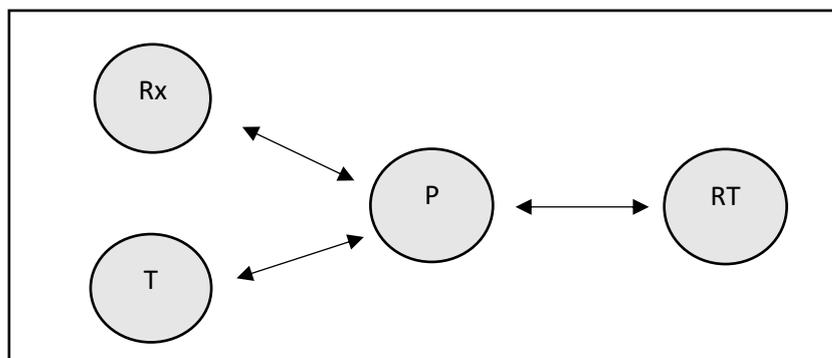
##### Tipo de investigación:

En la presente investigación se viabilizó a través del enfoque cuantitativo, porque se diagnosticó el objeto de estudios para proponer una posible solución (Hernández-Sampieri, 2018). El tipo de investigación del estudio es de carácter de básico descriptivo propositiva; persiguió caracterizar los procesos del objeto de estudio en su relación con el grupo que se sometieron al análisis, para determinar las debilidades y falencias existentes; y sugerir las posibles soluciones (Esteban-Nieto, 2018), a partir de los métodos cuantitativos.

##### Diseño de investigación:

Es de diseño no experimental transversal descriptivo propositivo, Carhuancho & otros (2019). lo que ayudo a determinar la fundamentación teórica del desarrollo profesional, como herramienta para mejorar la variable desempeño docente; por tal situación se analizó en primer orden el desempeño docente, (variable fáctica), por consiguiente, se analizó el desarrollo profesional, (variable teórica) y finalmente se procedió a realizar el análisis estadístico lo que visualizo el grado de solución desde la variable teórica, desarrollo profesional a la variable fáctica, desempeño docente. En base a lo anterior se estableció el siguiente esquema para el diseño propositivo:

**Figura N°1:** Esquema del diseño propositivo



**Fuente:** Adaptación Modelo de gestión educativa para mejorar la convivencia escolar en el nivel primaria I.E. 14118 "Marina Purizaca Benites" CASTILLA- PIURA, 2019.

**Dónde:** Se contextualiza

**Rx:** Realidad determinada.

**T:** Enfoques teóricos para mejorar la mencionada realidad.

**P:** Propuesta teórica para solucionar el problema.

**Rt:** Realidad transformada.

### **3.2. Variables y operacionalización:**

Para la construcción y la organización de operacionalización de las variables se ha tenido en cuenta los siguientes componentes para el estudio, que por sus categorías se identificó en: variable teórica desarrollo profesional y la variable fáctica: desempeño docente.

#### **Definición conceptual:**

La variable teórica desarrollo profesional, según OREALC-UNESCO (2018) Es el conjunto de posibilidades entorno a los espacios formativos, donde el educador adquiere las competencias pertinentes en torno al desarrollo de habilidades cognitivas, habilidades intrapersonales y habilidades interpersonales, para potenciar el horizonte formativo del educador en respuestas a las exigencias de la calidad educativa. En cuanto a la variable dependiente o fáctica: desempeño docente, se define como la acción del educador entorno al proceso de enseñanza, en base a la gestión pedagógica y la responsabilidad profesional, (OREALC-UNESCO, 2018). Según, García-Conislla (2020), está orientado, a definir la práctica educativa, como un factor fundamental, en la gestión estudiantil; el fracaso o éxito de un estudiante depende en tanto y cuanto genere, el docente espacios y oportunidades para este fin.

#### **Definición operacional:**

En el estudio la definición operacional de la variable teórica o propuestas desarrollo profesional se operacionalizo considerando las dimensiones de forma indirecta, a partir de la formulación teórica, para proponer un plan de desarrollo profesional en los espacios de enseñanzas, en tal sentido, el rol que tiene el docente adquiere relevancia a través del plan propuesto, a partir de la técnica de encuesta en base a un cuestionario de 32 ítems en la escala de Likert.

Así mismo se definió la operacionalización de la variable dependiente o fáctica desempeño docente, en el estudio se operacionalizó juzgando las dimensiones de forma indirecta a partir de un cuestionario estandarizado sobre el desempeño docente, mediante la técnica de la encuesta mediante el instrumento de un cuestionario de 32 ítems en la escala de Likert.

### **Indicadores:**

Según cada variable, los indicadores que se identificaron de acuerdo a las dimensiones, están para la variable de desempeño docente en la gestión pedagógica: estrategias metodológicas variadas, conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva en contextos, planificación y adaptación curricular y elaboración de planes de acción individuales; y en la dimensión de responsabilidad profesional los indicadores son: trabajo colaborativo, participación de la comunidad escolar y espacios de reflexión entre profesionales de la educación. Y en cuanto a los indicadores de la variable de desarrollo profesional, se identificó en la dimensión cognitiva los siguientes indicadores: pensamiento crítico, creatividad e innovación, resolución de problemas, comunicación y manejo de la información y apropiación de las tecnologías digitales; en tanto para la dimensión de Intrapersonales, los indicadores son: pensamiento reflexivo y habilidades personales; y para última dimensión Interpersonales los indicadores son: colaboración y responsabilidad social.

### **Escala de medición:**

Para el estudio la escala de medición en las dos variables fue nominal, porque las respuestas no tienen una jerarquía, solamente se analizó la frecuencia con que se presentaron sin medirlos ni evaluarlos, solamente sirvió hacer interpretaciones en base al ítem y el indicador que lo contiene; además, otra característica es porque según sus objetivos, se limitó a describir las características del comportamiento de los sujetos en la investigación. A partir de la variable fáctica del desempeño docente en base a la dimensión pedagógica y responsabilidad profesional. La variable teórica del desarrollo profesional no fue sujeta al análisis, por cuanto el estudio es propositivo y no se investiga la acción de esta en relación con la variable fáctica.

### **3.1. Población, muestra y muestreo:**

Según Carhuacho & otros (2019), para recolección de datos se hace necesario establecer cuál será la unidad de análisis, en la presente investigación estará constituida por una población de 1280 miembros de los 64 centros educativos del distrito 09D06 en la ciudad de Guayaquil. Teniendo como criterios de inclusión a directores y docentes de EGB, en las instituciones fiscales del distrito; así mismo, en los criterios de exclusión, se ha establecidos a los rectores y docentes de preparatorio y docentes noveles del referido nivel.

#### **Muestra:**

Así mismos refiere Carhuacho & otros (2019), que, para seleccionar la muestra de un estudio es preciso con anterioridad establecer la técnica de muestreo, entre el muestreo probabilístico y muestreo no probabilístico. Para el estudio se consideró un muestreo no probabilístico, que permitió calcular y determinar de manera intencionada la muestra, la mismo que estuvo constituida por ciento ocho docentes y directivos de las instituciones seleccionada para el estudio realizado, lo cual fue coherente con el método, la teoría y el problema.

#### **Muestreo:**

El muestreo seleccionado para la obtención de la muestra fue no probabilístico o muestra dirigida, la misma que permitió escoger los criterios que el investigador considero pertinentes. Los criterios seleccionados para la muestra fueron establecidos por las unidades informantes, constituidos por los docentes y directores de cuatro instituciones fiscales que ofertan el nivel de educación General Básica del distrito 09D06, en la ciudad de Guayaquil, corresponde a lo siguiente.

**Tabla 1:** Docentes de educación general básicas de las instituciones seleccionadas.

Institución	Sub nivel	Hombres	Mujeres	Total, del Sub nivel	Total, por Institución	Total
# 1	Básica Elemental	0	10	10	30	108
	Básica Media	1	9	10		
	Básica Superior	1	9	10		
# 2	Básica Elemental	1	10	11	35	
	Básica Media	3	8	11		
	Básica Superior	2	11	13		
# 3	Básica Elemental	1	6	7	25	
	Básica Media	1	7	8		
	Básica Superior	2	8	10		
# 4	Básica Elemental	0	5	5	18	
	Básica Media	1	5	6		
	Básica Superior	1	6	7		

Fuente: Investigadora, Martha Ana Martínez Sánchez

**Unidad de análisis:** En la investigación, la unidad de análisis, estuvo conformada por docentes y rectores de cuatros instituciones educativas fiscales que ofertan el nivel de Educación General Básica del distrito 09D06, Guayaquil.

### 3.2. Técnica e instrumentos de recolección de datos:

La técnicas e instrumentos que se usaron en la recolección de datos, los que permitieron descifrar las características y regularidades del objeto de estudio, fueron la técnica de la encuesta, la cual permito conocer aspectos fundamentales de los docentes sobre el objeto de análisis; en tanto, que el instrumento utilizado se constituyó en la aplicación de dos cuestionarios de 32 ítems en escala medición de Likert, con tres alternativas de selección de respuesta: nunca, a veces y siempre uno por cada elemento analizado. (Ver anexos N.º 5); de acuerdo a la recolección de datos cuantitativos, el instrumento seleccionado del cuestionario cumplió con los criterios establecido de objetividad, confiabilidad a partir de la Coeficiente de Alfa de Cronbach, el nivel de fiabilidad fue mayor a 0,7 al ser de 0,955 y validez estuvo constituido por la validación de 5 experto los cuales analizaron y realizaron las observaciones de mejora de los instrumentos para la aplicación (Hernández-Sampieri, 2018), (Ver anexos N.º 8).

A demás se hizo uso de la técnica de investigación documental, la que permitió a través de una bibliografía estudiar el objeto de estudio, atendiendo a

sus componentes de forma sistemática, para fundamentar la teoría y valorar la actualidad, necesidad, aplicabilidad e importancia de un plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente.

### **3.3. Procedimientos:**

Se procedió a utilizar en la aplicación de recolección de datos de análisis y observación y descripción teórica, a partir de la coordinación con los directivos de las instituciones sujetas al análisis, en lo posterior se estableció contacto y conversación a través de llamada telefónica con los docentes participantes, para acordar fechas y hora en la ejecución de la respectiva encuesta, de en base a técnicas e instrumentos de análisis y métodos contemplados para identificar y diagnosticar el objeto de estudios y la solución recurrente en el contexto de la unidad de análisis, así mismo la ejecución de la encuesta, se realizó a docentes y directivos de instituciones educativas en el Distrito 09D06 de Guayaquil.

### **3.4. Método de análisis de datos:**

Entre los métodos teóricos que sirvieron de base para el desarrollo y análisis del objeto de estudio se fueron: Histórico-lógico, Analítico-sintético y Bibliográfico. El Método Histórico Lógico servirá de sustento en la búsqueda de descubrir el devenir y desarrollo del objeto de estudio; para arribar a una comprensión más profunda del mismo; permitirá analizar en el devenir del tiempo las incidencias del tema en estudios para advertir la importancia, adquirir significación y los beneficio que ella conlleva, con el fin de mejorar el desempeño docente a partir de un plan de desarrollo profesional.

A través método Analítico sintético se analizó, cada una de las partes del tema de investigación de forma separada, las frecuencias, porcentajes, tablas, a partir de la interpretación de los datos, para concluir con la generalización y determinar los puntos de vista destacados en la investigación.

Por su parte el método Sistemico bibliográfico permitió a través de la bibliografía estudiar el objeto de estudio, atendiendo sus componentes de forma sistemática a fin de fundamentar la teoría y valorar la actualidad, necesidad, aplicabilidad e importancia de un plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente.

También se utilizó el Método empírico, el cual, sirvió para descifrar las características y regularidades del objeto de estudio a través de la utilización de las técnicas, la encuesta a partir de la utilización de un cuestionario en las unidades de análisis.

Así mismo, se utilizó el Método Estadístico o Matemático, el cual sirvió a través del programa de Excel, lo cual facilitó a determinar los porcentajes y las frecuencias en la tabulación y el ordenamiento de la información, en base al programa IBM SPSS V25, a partir de medidas descriptivas para establecer las propiedades recurrentes, cálculo de confiabilidad, por lo cual, se realizó el plan piloto a doce docentes, que no formaron parte de las unidades informantes: Coeficiente de Alfa de Cronbach, (Hernández-Sampieri, 2018), el nivel de fiabilidad fue mayor a 0,7 al ser de 0,955, indicando que es confiable, (Ver anexos N.º 7).

### **3.5. Aspectos éticos:**

Entre los aspectos éticos que se evidenciaron, fueron los valores del humanismo, responsabilidad, respeto, honestidad, veracidad y compromiso, los cuales permitieron, desde la realidad problémica, y teorización, arribar al análisis de recolección de datos, a fin de cumplir con el diseños y solución de la realidad observada, el valor del humanismo, admitió observar la realidad humana, en base a la objetivista, (Hincapié, 2017), esta acepción fue orientada analizar una problemática educativa de manera objetiva, lo que facultó a promover un plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente (Cástulo, Vargas-Garduño, Campo, & Puga., 2017). Además se reflejaron los valores adquiridos por el investigador, evidenciados en la ética profesional al desarrollar el estudio, a través los valores evidentes como: el respeto, al registrar y formular los aportes teórico del estudios, de acuerdo a las normas APA edición 7, respetando el rigor científico; la responsabilidad al asumir el estudio en base a los lineamientos en la ejecución y desarrollo de la investigación, y las referencias teóricas que definieron el objeto de estudio (Uranga, Rentería, & González., 2016); en la veracidad al recabar y analizar los datos y el compromiso de sumido para el estudio, y buscar la posible solución, con el fin de incidir en la calidad educativa desde un plan de desarrollo profesional para el desempeño docente.

## **IV. RESULTADOS**

Los resultados que se presenta a continuación se han obtenidos a partir al instrumento formulado en un cuestionario aplicado a 108 docente del nivel de educación básica a través del instrumento aplicado, este permitió identificar y diagnosticar información importante sobre el desempeño de los docentes en la Educación General Básica de un distrito de Guayaquil.

### **OBJETIVO N° 1.**

Caracterizar la situación del desempeño docente en la educación general básica de las instituciones del Distrito 09D06.

Para un mejor análisis del objetivo se ha realizado una segmentación en el análisis e interpretación de datos del objetivo de acuerdo a cada uno de los indicadores de las dimensiones del desempeño docente; en la dimensión de gestión pedagógica se establecen de la siguiente manera: Características del desempeño docente, en el indicador estrategias metodológicas, de la dimensión pedagógica, del desempeño docente, Características del desempeño docente, en el indicador Conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva, de la dimensión pedagógica, del desempeño docente, Características del desempeño docente, en el indicador Planificación y adaptación curricular, de la dimensión pedagógica, y Características del desempeño docente, en el indicador Elaboración de planes de acción individuales, de la dimensión pedagógica.

De igual forma en la dimensión de responsabilidad profesional se establece lo siguiente: Características del desempeño docente, en el indicador Trabajo colaborativo, de la responsabilidad profesional, Características del desempeño docente, en el indicador Participación de la comunidad escolar, de la dimensión de responsabilidad profesional y Características del desempeño docente, en el indicador Espacios de reflexión entre profesionales de la educación, de la dimensión responsabilidad profesional.

**Tabla 2:** Características del desempeño docente, en el indicador estrategias metodológicas, de la gestión pedagógica, del desempeño docente.

Estrategias metodológicas	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
1. Los docentes en el proceso de enseñanza están aplicando estrategias de aprendizaje en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	23	21,3%	43	39,8%	42	38,9%	108	100,0%
2. En la práctica docente se evidencia la ejecución de estrategias innovadoras y variadas en los docentes observados.	14	13,0%	53	49,1%	41	38,0%	108	100,0%
3. A través del desarrollo profesional los docentes han adquiridos conocimientos de estrategias variadas.	24	22,2%	40	37,0%	44	40,7%	108	100,0%
4. Los docentes aplican estrategias diversas en el proceso de enseñanza- aprendizaje para facilitar la calidad de la enseñanza.	18	16,7%	46	42,6%	44	40,7%	108	100,0%
5. Los docentes demuestra dominio en el proceso de enseñanza, haciendo uso de estrategias metodológicas variadas con el fin de alcanzar los objetivos propuestos.	27	25,0%	45	41,7%	36	33,3%	108	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

En lo referente a la tabla 2 de las características del desempeño docente, en el indicador estrategias metodológicas, de la gestión pedagógica, los datos obtenidos en el rango de mayor a menor del 100%, en el ítem (5) el 66,7% de los docentes, indicaron que nunca o a veces los docentes demuestran dominio en el proceso de enseñanza, haciendo uso de estrategias metodológicas variadas; en el ítem (2) el 62%, indican que, nunca o a veces los docentes aplican estrategias variadas en su práctica; en el ítem (1) el 61, 1% indicaron que nunca o a veces, los pares, aplican en el proceso de enseñanza estrategias de aprendizaje en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje; en el ítem (4) el 59, 3% nunca o a veces consideran que los docentes aplican estrategias diversas en el proceso de enseñanza-aprendizaje para facilitar la calidad de la enseñanza y en el ítem (3) el 59, 3% indican que nunca o a veces a través del desarrollo profesional los docentes han adquiridos conocimientos de estrategias variadas. Por lo que se puede señalar que el indicador estrategias metodológica, evidencia debilidad y los factores que lo limitan son: aplicación de estrategias de aprendizaje, ejecución de estrategias innovadoras y variadas, adquisición del conocimiento, aplicación de estrategias diversas y dominio en el proceso de enseñanza, se considera factible y necesario un plan de desarrollo profesional para mejorar estas debilidades.

**Tabla 3:** Características del desempeño docente, en el indicador Conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva, de la gestión pedagógica, del desempeño docente.

Conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
6. El docente en su accionar diario cuenta con el conocimiento apropiado para una enseñanza efectiva.	21	19,4%	51	47,2%	36	33,3%	108	100,0%
7. El docente desde el conocimiento pedagógico está potenciando la enseñanza efectiva en el contexto.	27	25,0%	47	43,5%	34	31,5%	108	100,0%
8. El docente a través de la formación profesional adquiere el conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva.	22	20,4%	45	41,7%	41	38,0%	108	100,0%
9. Adquiere relevancia diaria el conocimiento pedagógico en el accionar del docente para solucionar problemas de enseñanza-aprendizaje.	27	25,0%	44	40,7%	37	34,3%	108	100,0%
10. El docente en el proceso de enseñanza aprendizaje denota un alto dominio en el conocimiento pedagógico para una enseñanza de calidad.	20	18,5%	53	49,1%	35	32,4%	108	100,0%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes.

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

En cuanto a la tabla 3 sobre las características del desempeño docente, en el indicador Conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva, de la gestión pedagógica de los resultados obtenidos en el rango de mayor a menor del 100%, en el ítem (7) el 68,5% nunca o a veces, consideran que el docente desde el conocimiento pedagógico está potenciando la enseñanza efectiva en el contexto; en el ítem (10) el 67,6% nunca a veces evidencia dominio en el proceso de enseñanza aprendizaje; en el ítem (6) el 66,7%, refieren que nunca o a veces el docente en su accionar diario cuenta con el conocimiento apropiado para una enseñanza efectiva; en el ítem (9) el 65,7% consideran que nunca o a veces adquiere relevancia diaria el conocimiento pedagógico en el accionar del docente para solucionar problemas de enseñanza-aprendizaje y finalmente en el ítem (8) el 62% considera que nunca o a veces, el docente a través de la formación profesional adquiere el conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva. Por lo que se evidencia un desempeño negativo de los docentes, a través del conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva, siendo necesario adquirir las competencias básicas desde el desarrollo profesional.

**Tabla 4:** Características del desempeño docente, en el indicador Planificación y adaptación curricular, de la gestión pedagógica.

Planificación y adaptación curricular	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
11. El proceso de enseñanza está enmarcado en una planificación sujeta a una programación.	27	25,0%	43	39,8%	38	35,2%	108	100,0%
12. El docente adquiere dominios constantes en la planificación y adaptación curricular.	20	18,5%	50	46,3%	38	35,2%	108	100,0%
13. El docente promueve proyectos curriculares activos y participativos para desarrollar aprendizajes cooperativos.	30	27,8%	51	47,2%	27	25,0%	108	100,0%
14. El docente a través de la planificación curricular y la contextualización de las competencias de está respondiendo a las necesidades de los discentes.	22	20,4%	57	52,8%	29	26,9%	108	100,0%
15. El docente a través de la acción diaria se evidencian las adaptaciones y planificación curricular.	27	25,0%	51	47,2%	30	27,8%	108	100,0%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes.

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Con lo que respecta a la tabla 4 de las características del desempeño docente, en el indicador Planificación y adaptación curricular, de la gestión pedagógica, de los resultados en el rango de mayor a menor del 100 % en el ítem (13) el 75% consideran que nunca o a veces el docente promueve proyectos curriculares activos y participativos para desarrollar aprendizajes cooperativos; en el ítem (14) el 73, 1% refieren que nunca o a veces el docente a través de la planificación curricular y la contextualización de las competencias de está respondiendo a las necesidades de los discentes; en el ítem (15) el 72. 2% indican que nunca o a veces el docente a través de la acción diaria se evidencian las adaptaciones y planificación curricular; en el ítem (11) el 64, 8%, sostienen que nunca o a veces el proceso de enseñanza está enmarcado en una planificación sujeta a una programación por parte del docente y así mismo, en el ítem (12) el 64, 8% consideran que nunca o a veces el docente adquiere dominios constantes en la planificación y adaptación curricular. Lo que evidencia la falta de conocimiento en planificación y adaptación curricular para desarrollar una planificación efectiva contextualizada a las necesidades de los estudiantes para mejorar el aprendizaje.

**Tabla 5:** Características del desempeño docente, en el indicador Elaboración de planes de acción individuales, de la gestión pedagógica.

Elaboración de planes de acción individuales	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
16. El docente atiende de manera pertinente las necesidades individuales a través de planes de acción.	29	26,9%	46	42,6%	33	30,6%	108	100,0%
17. El docente evidencia dominio en la elaboración de planes de acción para responder a las necesidades individuales de los discentes.	33	30,6%	45	41,7%	30	27,8%	108	100,0%
18. El docente promueve la auto formación con el objetivo crear de planes de acción atendiendo las diferencias individuales.	28	25,9%	49	45,4%	31	28,7%	108	100,0%
19. El docente fomenta como línea de acción la auto reflexión permanente en la ejecución de la planificación de planes individuales.	34	31,5%	42	38,9%	32	29,6%	108	100,0%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes.

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Con referencia a la tabla 5, los resultados en las características del desempeño docente, en el indicador Elaboración de planes de acción individuales, de la gestión pedagógica, de los resultados obtenidos en el rango de mayor a menor del 100 %, en el ítem (17) el 72, 3% consideran que nunca o a veces el docente evidencia dominio en la elaboración de planes de acción para responder a las necesidades individuales de los discentes; en el ítem (18) el 71, 3% sostienen que nunca o a veces el docente promueve la auto formación con el objetivo crear de planes de acción atendiendo las diferencias individuales; en el ítem (19) el 70.4 % refieren que El docente fomenta como línea de acción la auto reflexión permanente en la ejecución de la planificación de planes individuales y finalmente en el ítem (16) el 69, 4% refieren que El docente atiende de manera pertinente las necesidades individuales a través de planes de acción. Lo que se evidencia que los docentes no elaboran planes de acción para atender las necesidades y diferencias individuales de los estudiantes, siendo evidente esta debilidad en la dimensión pedagógica para mejorar el desempeño docente, por lo que se considera que a partir de un plan de desarrollo profesional se responde a mejorar o elevar la debilidad observada.

**Tabla 6:** Características del desempeño docente, en el indicador Trabajo colaborativo, de la responsabilidad profesional.

Trabajo colaborativo	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
20. Se sustenta el trabajo docente mediante el trabajo colaborativos con pares.	37	34,3%	42	38,9%	29	26,9%	108	100,0%
21. El docente tiene una cultura de gestión docente a través del trabajo colaborativo.	33	30,6%	41	38,0%	34	31,5%	108	100,0%
22. En el desempeño docente se denota un plan trabajo colaborativo.	39	36,1%	32	29,6%	37	34,3%	108	100,0%
23. El docente contribuye en el accionar diario a través del trabajo colaborativo en los procesos pedagógicos.	37	34,3%	36	33,3%	35	32,4%	108	100,0%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes.

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Con lo que respecta a la tabla 6 de las características del desempeño docente, en el indicador Trabajo colaborativo, de la dimensión pedagógica, del desempeño docente, de los resultados obtenidos en el rango de mayor a menor del 100 %, en el ítem (20) el 73, 1% consideran que nunca o a veces sustentan el trabajo docente mediante el trabajo colaborativos con pares; en el ítem (21) 68, 5% refieren que nunca o a veces el docente tiene una cultura de gestión a través del trabajo colaborativo; en el ítem (23) el 67,6% indican que nunca o veces el docente contribuye en el accionar diario a través del trabajo colaborativo en los procesos pedagógicos y por último en el ítem (22) el 65, 7% sostienes que nunca o veces en el desempeño docente se denota un plan trabajo colaborativo por los docentes observados. En base a los resultados anteriores se interpreta, que los docentes del distrito educativo sujetos al análisis, evidencian la falta trabajo colaborativo de la gestión diaria en la ejecución del proceso didáctico, por lo cual esta debilidad seria afectada de manera positiva a través de un plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente con actividades diseñas y direccionada para alcanzar esta meta.

**Tabla 7:** Características del desempeño docente, en el indicador Participación de la comunidad escolar, de la dimensión de responsabilidad profesional.

Participación de la comunidad escolar	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
24. Evidencia compromiso constante en la participación con la comunidad escolar.	36	33,3%	41	38,0%	31	28,7%	108	100,0%
25. Genera espacios de reflexión en la práctica diaria sobre la participación con la comunidad escolar.	36	33,3%	40	37,0%	32	29,6%	108	100,0%
26. Utiliza la participación de la comunidad escolar como herramienta para fortalecer la calidad de enseñanza.	39	36,1%	39	36,1%	30	27,8%	108	100,0%
27. Participa de forma activa y participativa en las actividades de la comunidad escolar.	38	35,2%	35	32,4%	35	32,4%	108	100,0%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes.

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

En referencia a la tabla 7 de las características del desempeño docente, en el indicador Participación de la comunidad escolar, de la dimensión pedagógica, del desempeño docente, de los resultados obtenidos en el rango de mayor a menor del 100% en el ítem (26) el 72. 2% sostienen que nunca o a veces el docente utiliza la participación de la comunidad escolar como herramienta para fortalecer la calidad de enseñanza; en el ítem (24) el 71, 3% consideran que nunca o a veces el docente evidencia compromiso constante en la participación con la comunidad escolar; en el ítem (25) el 70, 4% indican que nunca o a veces el docente genera espacios de reflexión en la práctica diaria sobre la participación con la comunidad escolar y en el ítem (27) el 67, 6% refieren que nunca o a veces el docente participa de forma activa y participativa en las actividades de la comunidad escolar. Por lo que se evidencia que un porcentaje considerable de docentes tienen una participación nula o deficitaria en los cuatros enunciados del indicador de participación de la comunidad escolar, lo que deriva a interpretar que aún no han adquirido las competencias y habilidades necesarias para gestionar favorablemente en el desempeño a través de la participación con la comunidad.

**Tabla 8:** Características del desempeño docente, en el indicador Espacios de reflexión entre profesionales de la educación, de la dimensión responsabilidad profesional.

Espacios de reflexión entre profesionales de la educación	Nunca		A veces		Siempre		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
28. El docente promueve espacios en los entornos de enseñanza para la reflexión del ejercicio docente como medio para promover la calidad educativa.	40	37,0%	40	37,0%	28	25,9%	108	100,0%
29. El docente durante el proceso de enseñanza se promueve espacios reflexión como medio retroalimentación entre pares profesionales educativos.	39	36,1%	36	33,3%	33	30,6%	108	100,0%
30. El docente emplea la auto reflexión durante el ejercicio docente como medio para fortalecer y mejorar el desempeño docente.	38	35,2%	35	32,4%	35	32,4%	108	100,0%
31. El docente reflexiona sobre la propia práctica de forma constante y permanente como filosofía de competencia del docente del siglo XXI.	39	36,1%	34	31,5%	35	32,4%	108	100,0%
32. el docente realiza retroalimentación constante sobre la propia práctica y de pares como vehículo de mejora continua en el proceso didáctico.	42	38,9%	35	32,4%	31	28,7%	108	100,0%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a docentes

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

En lo que se refiere a la tabla 8 de las características del desempeño docente, en el indicador espacios de reflexión entre profesionales de la educación, de la dimensión pedagógica, de los resultados obtenidos en el rango de mayor a menor del 100 % en el ítem (28) el 74,1% consideran que nunca o a veces el docente promueven espacios en los entornos de enseñanza para la reflexión del ejercicio docente como medio para promover la calidad educativa; en el ítem (32) el 71,3% indican que nunca o a veces el docente realiza retroalimentación constante sobre la propia práctica y de pares para mejorar en el proceso didáctico; en el ítem (30) el 67, 6% afirman que nunca o veces el docente emplea la auto reflexión durante el ejercicio docente para fortalecer y mejorar el desempeño docente y en el ítem (31) también el 67, 6% afirman que el docente reflexiona sobre la propia práctica de forma constante y permanente como filosofía de competencia del docente del siglo XXI. Por lo que se interpreta que una mayoría de docentes no dominan o a veces ejecutan espacios de reflexión y autorreflexión en la acción docente, lo que repercute en el en desarrollo y eficiencia del proceso didáctico con los discentes para una enseñanza efectiva, eficiente y de calidad.

## OBJETIVO N° 2.

Identificar los elementos o deficiencias del desempeño docente en la educación general básica.

**Tabla 9:** Deficiencias identificadas en el desempeño docente.

Indicadores	N° Tabla	Deficiencia identificada	fi	%
Estrategias metodológicas	2	Escasa aplicación de estrategias de aprendizaje en el desarrollo de las sesiones.	23	21,30%
		Escasa adquisición de conocimientos de estrategias variadas a través del desarrollo profesional.	24	22,20%
		Demuestra escaso dominio en el proceso de enseñanza en la utilización estrategias metodológicas variadas con el fin de alcanzar los objetivos propuestos.	27	25,00%
Conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva	3	Escaso conocimiento pedagógico para potenciar la enseñanza efectiva en el contexto.	27	25,00%
		Escasa relevancia diaria en el accionar del docente para soluciones a problemas de enseñanza-aprendizaje.	27	25,00%
Planificación y adaptación curricular	4	Escaso proceso de enseñanza enmarcado en una planificación sujeta a una programación.	27	25,00%
		Limitada promoción de proyectos curriculares activos y participativos para desarrollar aprendizajes cooperativos.	30	27,80%
		A través de la acción diaria escasas evidencian de adaptaciones y planificación curricular.	27	25,00%
Elaboración de planes de acción individuales	5	Nula atención de manera pertinente las necesidades individuales a través de planes de acción.	29	26,90%
		Evidencia escaso dominio en la elaboración de planes de acción para responder a las necesidades individuales de los discentes.	33	30,60%
		Escasa promoción en la auto formación con el objetivo crear de planes de acción atendiendo las diferencias individuales.	28	25,90%
		No Fomenta como línea de acción la auto reflexión permanente en la ejecución de la planificación de planes individuales	34	31,50%
Trabajo colaborativo	6	No se sustenta el trabajo docente mediante el trabajo colaborativos con pares.	37	34,30%
		Insipiente cultura de gestión docente a través del trabajo colaborativo.	33	30,60%
		El docente no denota un plan trabajo colaborativo en su desempeño.	39	36,10%
		Contribuye de manera deficiente en el accionar diario a través del trabajo colaborativo en los procesos pedagógicos.	37	34,30%
Participación de la comunidad escolar	7	No evidencia compromiso constante en la participación con la comunidad escolar.	36	33,30%
		No genera espacios de reflexión en la práctica diaria sobre la participación con la comunidad escolar.	36	33,30%
		No utiliza la participación de la comunidad escolar como herramienta para fortalecer la calidad de enseñanza.	39	36,10%
		No participa de forma activa y participativa en las actividades de la comunidad escolar.	38	35,20%
Espacios de reflexión entre profesionales de la educación	8	No promueve espacios en los entornos de enseñanza para la reflexión del ejercicio docente como medio para promover la calidad educativa.	40	37,00%
		Durante el proceso de enseñanza no promueve espacios reflexión como medio retroalimentación entre pares profesionales educativos.	39	36,10%
		No utiliza la auto reflexión durante el ejercicio docente como medio para fortalecer y mejorar el desempeño docente.	38	35,20%
		No reflexiona sobre la propia práctica de forma constante y permanente como filosofía de competencia del docente del siglo XXI.	39	36,10%
		No realiza retroalimentación constante sobre la propia práctica y de pares como vehículo de mejora continua en el proceso didáctico.	42	38,90%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

En lo que se refiere a la tabla 9 de Deficiencias identificadas en el desempeño de la educación general básica, de los resultados obtenidos del 100% se evidencia que en los siete indicadores de las dimensiones: Gestión Pedagógica y Responsabilidad Profesional, las deficiencias del desempeño docentes identificadas están en 25 elementos, donde se observó sobre el 21% hasta llegar al factor más crítico con el 38,90%, los datos se registraron así, el 21,30% en la escasa aplicación de estrategias de aprendizaje, el 22,20% para la escasa adquisición de conocimientos de estrategias variadas; el 25% demuestran escaso dominio en el proceso de enseñanza en la utilización de estrategias metodológicas variadas para alcanzar los objetivos propuestos, en conocimiento pedagógico para potenciar la enseñanza efectiva en el contexto, escasa relevancia diaria en el accionar del docente para soluciones a problemas de enseñanza-aprendizaje, escaso proceso de enseñanza enmarcado en una planificación sujeta a una programación, a través de la acción diaria escasas evidencias de adaptaciones y planificación curricular.

Además, el 25,90% evidencian escasa promoción en la auto formación con el objetivo de crear planes de acción, para atender las diferencias individuales, el 26,90% denotan nula atención de manera pertinente a las necesidades individuales a través de planes de acción; el 30,60% evidencian escaso dominio en la elaboración de planes de acción para responder a las necesidades individuales de los discentes e insipiente cultura de gestión docente a través del trabajo colaborativo; el 32,50% no fomenta como línea de acción la auto reflexión en la ejecución de la planificación de planes individuales; el 33,30% evidencia nulo compromiso constante en la participación con la comunidad escolar, no generan espacios de reflexión en la práctica diaria sobre la participación con la comunidad escolar, el 34,30% no sustentan el trabajo docente mediante el trabajo colaborativo con pares y no contribuye de manera adecuada en el accionar diario a través del trabajo colaborativo en los procesos pedagógicos;

Así mismo el 35,20% no participan de forma activa y participativa en las actividades de la comunidad escolar, no utilizan la auto reflexión durante el ejercicio docente como medio para fortalecer y mejorar el desempeño docente; el 36,10% de los docentes no denotan un plan de trabajo colaborativo en su

desempeño y no utiliza la participación de la comunidad escolar como herramienta para fortalecer la calidad de enseñanza, durante el proceso de enseñanza no promueve espacios reflexión como medio retroalimentación entre pares profesionales educativo, y no reflexionan sobre la propia práctica de forma constante y permanente como filosofía de competencia del docente del siglo XXI; el 37% no promueven espacios en los entornos de enseñanza para la reflexión del ejercicio docente como medio para promover la calidad educativa y finalmente el 38,90 % nunca realizan la retroalimentación constante sobre la propia práctica y entre pares, como vehículo de mejora continua en el proceso didáctico.

Por lo que se puede interpretar que los elementos o deficiencias identificadas en el desempeño docentes están, en mayor o menor grado, en ambas dimensiones: dimensión pedagógica y responsabilidad profesional, por lo que de los siete indicadores de estas dimensiones: estrategias metodológicas variadas, conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva, planificación y adaptación curricular activos y participativos y elaboración de planes de acción individuales; y trabajo colaborativo, promover la participación de la comunidad escolar e impulsar espacios de reflexión entre profesionales de la educación, se requieren de acciones concretas para mejorar la realidad diagnosticada, por lo cual se considera necesario mejorar el desempeño docente a través de un plan de desarrollo profesional donde se articulen actividades o estrategias direccionadas en cada uno de los indicadores que han denotado alguna deficiencia o problemáticas para incidir en la mejora del desempeño de los docentes, motivo del presente, objeto de estudio.

Se considera que la propuesta de un plan de desarrollo profesional debe estar direccionado a proponer estrategias para cada uno de los indicadores con las deficiencias identificadas, por lo que estas deficiencias se transformaran en los elementos que conformen o constituya dicho plan; es así que el mismo, constara de siete estrategias con actividades que tiene el objetivo preciso de incidir en la mejora de la deficiencias identificadas, después del análisis e interpretación de cada uno de los resultados de diagnóstico observado a partir del cuestionario aplicado a los docentes de un distrito de Guayaquil.

### **OBJETIVO N° 3.**

Determinar los aportes teóricos vigentes que sustentan el desarrollo profesional.

#### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS**

En relación con la variable teórica del desarrollo profesional se sustenta en: La teoría de la educación Humanista de Carl Roger, que considera al docente como el centro del proceso de enseñanza-aprendizaje, centrado en contribuir de manera holística en la formación y autonomía del discente, desde la percepción de las necesidades y potencialidades de los mismos; considera Pérez y otros, (2018) al desarrollo profesional, como medio para alcanzar el objetivo de la educación, unidad dialéctica - la integralidad del sujeto, ser bio-psico-social. Y en la teoría de los siete saberes, según Edgar Morín (1999), es la capacidad para unir varios aspectos de la realidad, por la adquisición de más componentes, que se adquiere conforme el ser humano va evolucionando o progresando, esta realidad es compleja y múltiple, pues, al reflexionar detenidamente, sobre los diferentes aspectos de la sociedad actual, al analizar cada aspecto y reflexionar de manera detenida en la información, se gestiona una mejora en la labor.

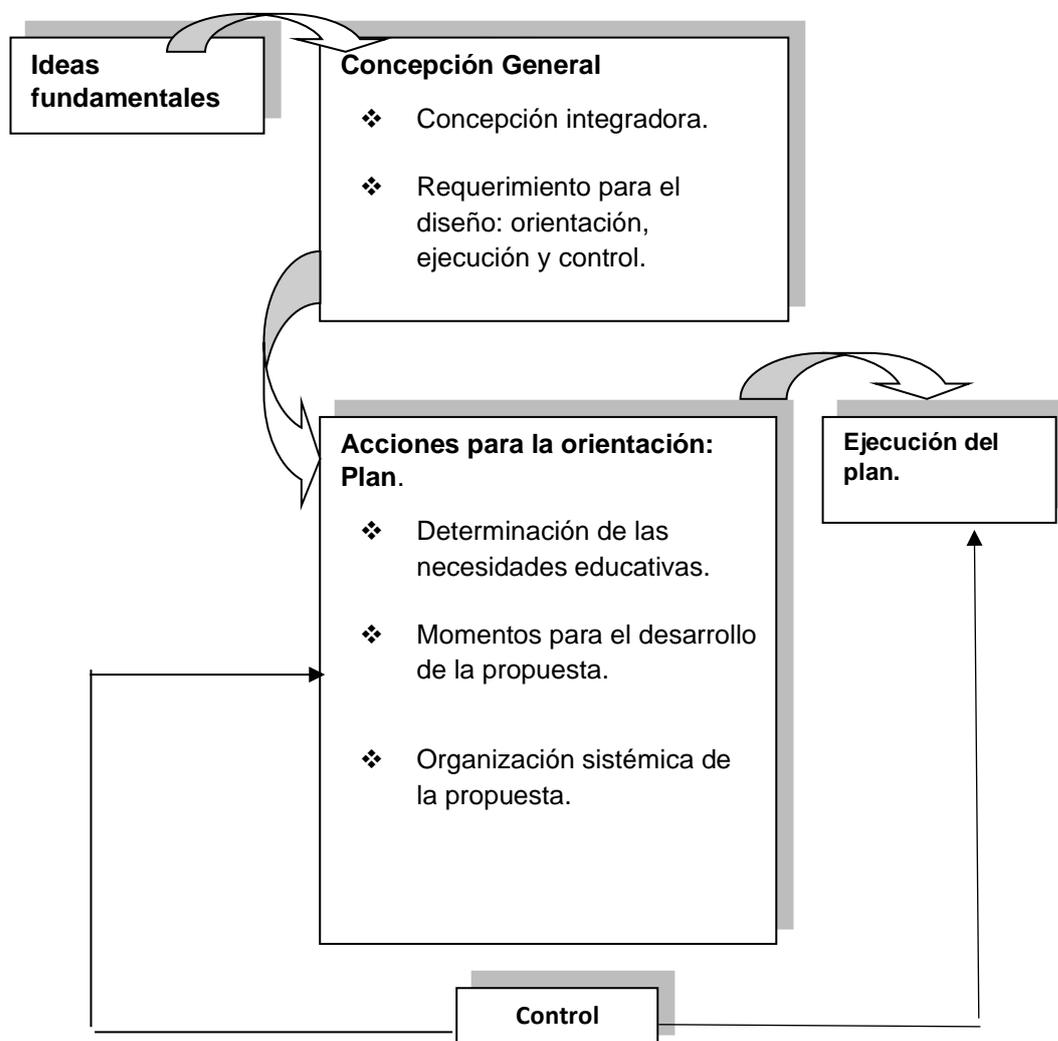
La educación y especialmente el docente adquiere dominio en el desarrollo profesional, impulsando -inteligencia general- capaz de entender desde la multidimensionalidad la dimensión cognitiva, dimensión Intrapersonales y dimensión Interpersonal del desarrollo profesional al considerar que el docente adquiere relevancia a través del plan propuesto para mejorar su desempeño. Por lo que el plan que se propone estará centrado en mejorar el desempeño docente desde la educación humanista y en la teoría de los siete saberes para incidir en la didáctica, la reflexión acción y constructivismo del proceso de enseñanza-aprendizajes atendiendo las deficiencias identificadas en cada uno de los siete indicadores de la dimensión pedagógica y la responsabilidad profesional del desempeño docente.

#### OBJETIVO N° 4.

Diseñar un plan de desarrollo profesional que permita mejorar el desempeño docente en la Educación General Básica.

El plan está diseñado de acuerdo a los lineamientos teóricos vigentes del desempeño docente a través del desarrollo profesional con el fin de elevar o mejorar el nivel de gestión docente en el Distrito Educativo 09D06 de Guayaquil; planteado en atender a cada una de las dimensiones del desempeño docentes: Dimensión pedagógica y Responsabilidad profesional, en articulación a los indicadores deficientes identificados en la investigación en las dos dimensiones. El esquema es el siguiente:

**Figura N° 2:** Esquema general de la propuesta



**Fuente:** Adaptación de la Estrategia didáctica para integrar las formas de experimentos químico docente. Por: Ena Machado Bravo. 2005- Santa Clara.

Las ideas fundamentales del plan que facilitaron el diseño de las acciones a seguir, están sustentadas en lineamiento educativos, didáctico y en los resultados alcanzados en la investigación ejecutada a los actores inmersos en el desempeño docentes en la educación general básica de un distrito en Guayaquil; partir de la ejecución de actividades direccionadas por cada indicador de las dimensiones identificadas en el desempeño docentes, la primera abordada es la Dimensión Pedagógica, la cual contiene los indicadores de: Estrategias metodológicas, Conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva, Planificación y adaptación curricular y Elaboración de planes de acción individuales. En cuanto a la otra dimensión de la Responsabilidad profesional las actividades estarán enfocada en los indicadores de: Trabajo colaborativo, Participación de la comunidad escolar y Espacios de reflexión entre profesionales de la educación.

Expresado de la siguiente forma: Estará dirigido al desarrollo profesional para mejorar y fortalecer el DP en la EGB., a partir de la relación sistemática del plan de acuerdo a la concepción general: concreción, ejecución y control. Promover el desarrollo del desempeño docentes, donde las competencias y habilidades didácticas adquieran significación y sentido personal. Aumento gradual, productividad y diversificación del desempeño docente de acuerdo a cada uno de los indicadores de la Dimensión Pedagógica y la Responsabilidad profesional. Y la búsqueda constante de la autorreflexión en la enseñanza de calidad como medio para promover la calidad de proceso didáctico.

Con respecto a la concepción general del plan, parte de los fundamentos teórico y de las experiencias acumuladas en la investigación, responde al objetivo general e ideas fundamentales, además considera cada uno de los indicadores de las dos dimensiones como componente esencial en el desarrollo profesional del desempeño docente en los procesos docente-educativa: orientación, ejecución y control. Se especifica mediante la ejecución de actividades de acuerdo a cada uno de los indicadores de la Dimensión Pedagógica y la Responsabilidad Profesional, a través de acciones concretas, en un contexto determinado, en base a la concepción integradora del plan y los requerimientos para el diseño: orientación, ejecución, control y evaluación.

En lo referente a la concepción integradora del plan, realizará uno de los aportes más importantes de la investigación, tiene una concepción integradora en los fundamentos de los aspectos de la didáctica y reflexión-acción; hace énfasis en el desarrollo profesional del desempeño docente, en lo referente al proceso didáctico. Partiendo de estos criterios considera lo siguiente: para el primero de las Funciones como componente organizativo del proceso, con sus elementos: a) Jerarquización de los componentes y b) Relación con los componentes personales y no personales de los procesos. El segundo criterio de la Sistematización de esta integración: mejora del desempeño docente.

En base a lo anterior del desarrollo del primer criterio de las funciones como componente organizativo del proceso, en el elemento de jerarquización de los componentes dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, deben cumplir la función en el desarrollo profesional del docente, estableciendo un vínculo entre uno con otro, ninguno es más importante, pero se puede situar como componente rector el desempeño docente, el que está íntimamente ligado a la dimensión pedagógica y la responsabilidad profesional en los procesos didácticos de la calidad de la enseñanza.

Para el segundo elemento de las funciones como componente organizativo del proceso en la relación con los componentes personales y no personales de los procesos, los indicadores de las dimensiones de: Dimensión pedagógica, y de la responsabilidad profesional, tiene una función dinámica e integradora que facilita las condiciones educativas que favorece el proceso didáctico para arribar a los objetivos planteados, mediatizados por los contenidos, los procesos y recursos correspondientes. En la mejora de desempeño docente cada una de las estrategias formuladas por cada indicador de las dos dimensiones, están articuladas al desarrollo profesional de los docentes, las cuales están ligadas en el diseño didáctico formativos: Objetivo, contenido, actividad, recurso y evaluación.

Los objetivos son los propuestos para cada indicador, de acuerdo a las dimensiones identificadas. Las estrategias están expresadas de acuerdo a cada uno de los indicadores de las dimensiones del desempeño docente para potenciar la gestión docente en los entornos de enseñanza. Las actividades

permiten organizar de forma sistémica las acciones discente-docente, posibilitando actividades donde el protagonismo y autonomía del docente sean evidentes a partir del dominio de la gestión en los espacios de enseñanza.

Los recursos sirven de apoyo material para facilitar la abstracción de las competencias y habilidades cognitivas del proceso didáctico. La evaluación o el control se realiza en todo el proceso del desarrollo del plan, se inicia Evaluación de entrada, Evaluación de proceso, Evaluación de salida y Evaluación de satisfacción, está en correspondencia con las dimensiones e indicadores, de la misma; es procesual, formativa y final.

Ahora bien, para el segundo componente de sistematización de esta integración: mejora del desempeño docente. estará ejecutada de la siguiente manera: El diseño de las actividades está planificado por la formulación de la estrategia, teoría, el objetivo, contenido, proceso y recurso; en cada indicador. Las actividades irán de manera sistemática para promover saberes, competencias, habilidades y reflexión en la acción como medio para mejorar el DD a través del plan de desarrollo profesional.

Con respecto al requerimiento para la dirección de la propuesta el procedimiento propuesto para la ejecución del plan de DP para mejorar el desempeño docente, comprende los requerimientos para la orientación, ejecución y control en los procesos que permiten la mejorar la gestión docente; la propuesta recoge los fundamentos teóricos y los lineamientos de actualización y formación del docente. Las orientación, ejecución y control están integrados de forma flexible, predominado la potenciación de cada indicador en sintonía a las deficiencias identificadas de la variable fática.

Las características del requerimiento para la dirección de la propuesta son: las orientaciones, que están relacionadas a los objetivos planteados para cada indicador. En tanto que en la ejecución predomina los componentes que mejora del desempeño docente en base a la propuesta: diseño, abstracción y evaluación de la misma; la cual depende de la característica de los indicadores a ser potenciados por el plan. El control, permite evaluar, valorar la efectividad de los procedimientos didácticos, para ajustar, y corregir los posibles desfases del plan.

Se propone la siguiente guía de apoyo dirigido a la planificación, ejecución y control en cada una de las estrategias o actividades propuestas, el esquema es el siguiente.

**Matriz 1:** Guía de apoyo para la intervención:

N°	ACTIVIDADES	NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FUENTE DE VERIFICACION
		NO	SI	
1.				
2.				
3.				

*Elaborado:* Martha Ana Martínez Sánchez

Indicador de cumplimiento:

$$\frac{\text{N. de planificaciones realizadas / ejecutadas}}{\text{N. de planificaciones previstas / planificadas}} = \frac{3}{3}$$

Entre las acciones para completar la concepción general del plan de desarrollo profesional, comprende los siguientes requerimientos: Determinación de las necesidades educativa del docente, las estrategias para mejorar el desempeño docente y la organización sistémica del plan de desarrollo profesional.

Es la parte de la etapa diagnostica desde el estado actual a un estado ideal, lo que posibilita la planificación, ejecución, control y evaluación de las acciones del plan de desarrollo profesional en un contexto determinado, toma en consideración los siguientes aspectos: Precisión de los objetivos, el profesionalismo de los docentes de estudio y caracterización de los docentes de acuerdo a su desempeño académico a partir de los objetivos planteados, relación del grupo de trabajo: individual y grupal y los medios disponibles para realizar la actividad.

Con respecto a la determinación de las necesidades educativas del docente, estas mejoran a partir de las debilidades identificadas en el cuestionario

formulado a un par, donde se diagnosticó que los docentes deben fortalecer sus ejercicios a partir de la dimensión pedagógica y la responsabilidad profesional en cada uno de los siete indicadores que constituyen en los elementos del plan de desarrollo profesional docente.

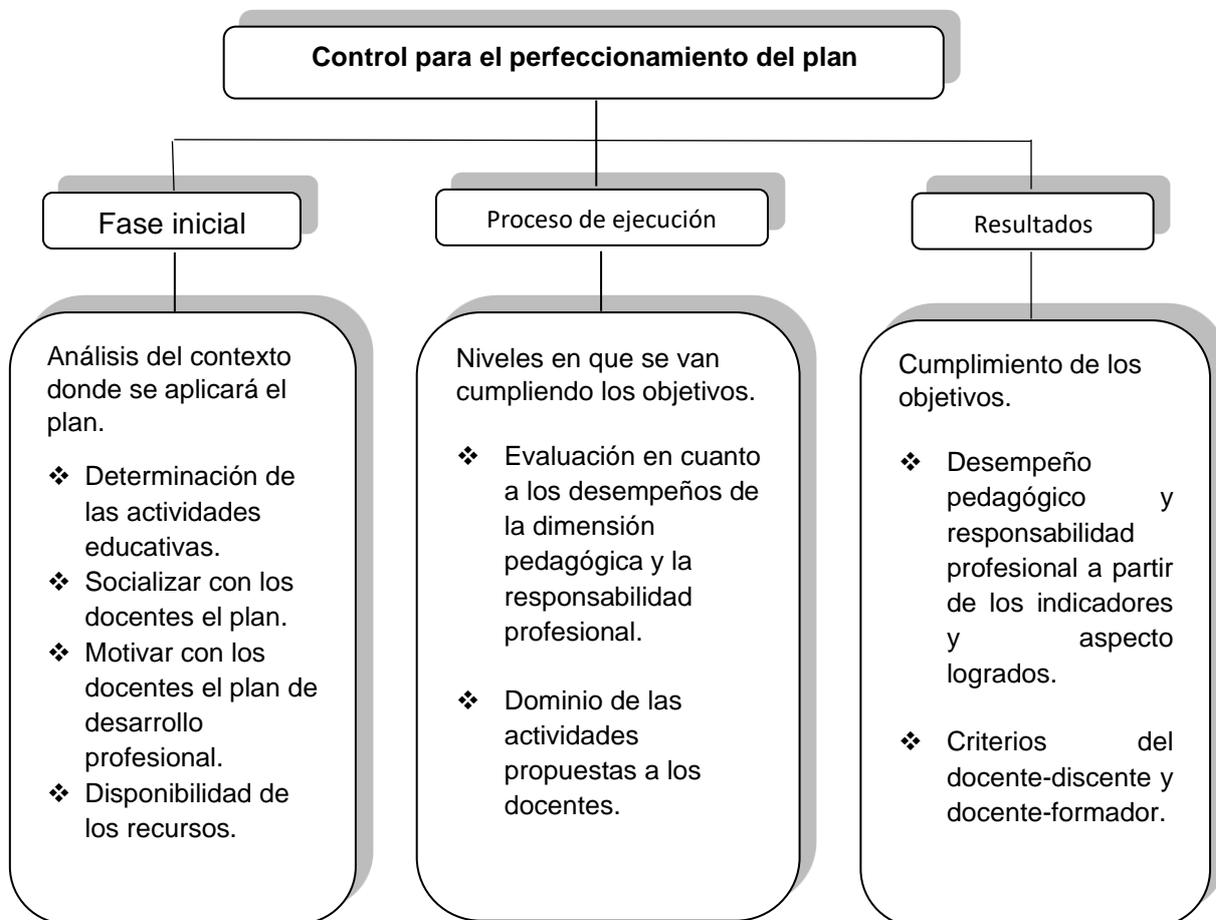
En referencia a las estrategias para mejorar el desempeño docente, estas están elaborada atendiendo a las deficiencias identificadas de los indicadores de: estrategias metodológicas, conocimiento pedagógico para potenciar la enseñanza efectiva en el contexto, Planificación y adaptación curricular y Elaboración de planes de acción individual; en la dimensión de responsabilidad profesional los elementos o indicadores a mejorar serán: el Trabajo colaborativo, la Participación de la comunidad escolar y Espacios de reflexión entre profesionales de la educación, en base a cada uno de estos elementos identificados, se ha organizado una estrategia por cada elemento para atender y transformar la debilidad en fortaleza de la gestión docente.

En relación con la organización sistémica, están elaborada desde la fundamentación teórica y la formulación del plan desarrollo profesional para fortalecer el DD a través de la intervención en los elementos deficientes identificado; con objetivos para cada estrategia, los procesos, y recursos necesarios y pertinentes durante el proceso docente-educativo, el control constante en cada proceso para acentuarlo o reestructurarlo si fuere preciso y la evaluación centrada en el dominio. Estos aspectos permiten una organización centrada en mejorar el desempeño docente durante todo el proceso de ejecución del plan propuesto.

En referencia a la ejecución del plan de desarrollo profesional, las acciones están de acuerdo a cada elemento identificado, lo que posibilita un diseño adecuado que responda a la concepción general; facilitando mejorar el desempeño docente en un contexto determinado. En la fase de ejecución predominan actividades sistémicas que promueven la elaboración constructivista del conocimiento, reflexión acción. Los requerimientos planteados se adecuan al diseño de estrategias, promoviendo la criticidad y autonomía; asimismo, las actividades de cada estrategia están planteadas de forma sistémica con los objetivos y actividades procesuales, recursos y evaluación de cada elemento.

En relación de las acciones del control y autocontrol están presentes en la orientación, ejecución del plan a para incidir en el DD en el proceso enseñanza-aprendizaje.

**Figura N° 3:** Control para el perfeccionamiento del plan



**Fuente:** Adaptación de la Estrategia didáctica para integrar las formas de experimentos químico docente. Por: Ena Machado Bravo. 2005- Santa Clara.

## V. DISCUSIÓN

Considera Escribano (2018), como un componente esencial, en la calidad educativa al desempeño docente, indiferentemente del nivel socioeconómico y el currículo, con el que se disponga; al ser el desempeño docente, un elemento especialmente humano, indispensable para accionar de manera profesional, atendiendo las necesidades recurrentes de los discentes en este mundo globalizado y en todas las aristas de las problemáticas educativas, para motivar la apropiación con convicción y compromiso imprescindible de la formación del gestor del proceso enseñanza-aprendizaje.

En la discusión de los resultados generados del diagnóstico en los docentes de un distrito educativo en Guayaquil, sobre la variable fáctica: desempeños docentes, se articula los resultados posteriores al análisis, interpretación de datos considerando, los antecedentes de la investigación, los objetivos específicos y los aportes teóricos vigentes que dan sustento a la misma, que son los siguientes:

En referencia con los resultados del objetivo específico No.1: Caracterizar la situación del DD en la EGB., de las instituciones del Distrito 09D06, para una mejor discusión, se lo aborda a partir de cada uno de los elementos o indicadores de las dos dimensiones, establecidas a partir de: las características del desempeño docente en los indicadores de estrategias metodológicas, conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva, planificación y adaptación curricular, elaboración de planes de acción individuales y elaboración de planes de acción individuales de la dimensión pedagógica, del desempeño docente; y las características del desempeño docente, en los indicadores de: trabajo colaborativo, participación de la comunidad escolar y los espacios de reflexión entre profesionales de la educación de la dimensión de responsabilidad profesional del desempeño docente, los cuales en su conjunto y particularidad evidenciaron debilidad.

De la misma, manera teniendo como antecedentes Huaynate (2019), en su tesis doctoral sobre el desempeño docente y su relación con el compromiso organizacional en la educación general básica, Distrito Huánuco 2017, hace referencia que el desempeño docente en la institución sujeta a estudio, la

mayoría se encuentra en un nivel de satisfacción en el desempeño. Los resultados evidenciaron que en los elementos o indicadores como: planificación del aprendizaje, de la enseñanza, la gestión de la escuela y el desarrollo profesional en la participación, y la identificación del docente un alto número de docente se ubican en fase inicial y en procesos para alcanzar un desempeño adecuado, en tal razón se considera que, para fortificar la labor docente a partir del acompañamiento pedagógico.

De la misma forma los resultados obtenidos se sustentan con los aportes teóricos vigentes de la UNESCO, que define al desempeño docente, como la acción del educador en entorno al proceso de enseñanza, en base al dominio pedagógico en cada uno de sus elementos de: estrategias metodológicas variadas, conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva en contextos, planificación y adaptación curricular, y la elaboración de planes de acción individuales; y de la responsabilidad profesional en sus indicadores de: trabajo colaborativo, participación de la comunidad escolar, y espacios de reflexión entre profesionales de la educación (OREALC-UNESCO, 2018).

Sin embargo, aunque los elementos entre el resultado y del antecedente abordado, no coinciden fehacientemente, se considera que el desempeño docente desde los dos análisis están dados por los elementos identificado en cada estudios, es así que, Huaynate, en su estudio doctoral, plantea el acompañamiento pedagógico como mejora, y el actual estudio un plan de desarrollo profesional, en tal razón se centra la mirada de forma específica para mejorar el desempeño docentes en el distrito educativo, en razón de las debilidades observadas.

Por los que se ha considerado en la discusión abordar el objetivo No 1 atendiendo cada indicador de acuerdo al análisis e interpretación de datos que se detallan a continuación:

En base a la discusión del análisis de las características del desempeño docente, en el indicador estrategias metodológicas, de la dimensión pedagógica, del desempeño docente en la educación básica, en los resultados, se evidenció debilidad, por los factores que lo limitan como: aplicación de estrategias de

aprendizaje en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, en la ejecución de estrategias innovadoras y variadas, en la aplicación de estrategias diversas en el proceso de enseñanza- aprendizaje y en el dominio en el proceso de enseñanza en la utilización estrategias metodológicas variadas al observarse en la tabla 2, un alto porcentajes de nunca o a veces en cada uno de los indicadores en las estrategias metodológicas o de enseñanza, por lo que se considera factible y necesario accionar a partir un plan de desarrollo profesional que atiendas las debilidades observadas desde las estrategias metodológica o de enseñanza para mejorar la práctica de los docentes en el referido distrito.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, refiere Sánchez & Galiano (2019), en su artículo sobre la coordinación del profesorado y el desarrollo de un equipo docente Universidad Salesiana Ecuador, refieren que la calidad de la enseñanza en relación con los docentes, se fortalece desde las instituciones educativas, a partir del desarrollo de los equipos docente en la formación de los mismos, para generar estrategias de enseñanza, metodológicas o modelos didácticos innovadores y herramientas didácticas creativas e innovadoras, que inciden en los aprendizajes de los educandos. Finalmente, en la medida que el docente cuente con las competencias cognitivas, pedagógicas, psicosociales, críticas y didácticas necesarias, ejercerá mejor el rol.

La postura teórica de este elemento, de estrategias metodológicas o enseñanza, según Moisés (2017), marcan la ruta de enseñanza, a partir de procesos definido en el contexto de la organización y la planificación del currículo, con el objetivo conforme a Montoya (2018) de crear e impulsar el desarrollo de la trasmisión de saberes cognitivos, procedimentales y actitudinales para producir espacios de enseñanzas-aprendizajes.

Al realizar la triangulación de las características del desempeño docente, en el indicador estrategias metodológicas, de la dimensión pedagógica, del desempeño docente, tanto en los resultados y los antecedente los elementos no son los mismos, sin embargo guardan una sinonimia entre sí, por los cual a través de la propuesta de un plan de desarrollo profesional, se debe accionar a partir de estrategias que mejore o promueva la cognición o habilidades en el uso de estrategias metodológicas en el desempeño docente de un distrito.

Con respecto a las características del desempeño docente, en el indicador conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva, de la dimensión pedagógica, del desempeño docente, que se observa en la tabla 3, los resultados obtenidos evidenciaron un alto porcentaje de nunca o a veces los docentes, con datos del 67, 6%, en proceso de enseñanza aprendizaje; del 67,4%, referente al conocimiento apropiado para una enseñanza efectiva; el 65,7% potenciar una enseñanza efectiva en el contexto desde el conocimiento pedagógico y finalmente el 62% en la formación profesional recibida, y promueven una enseñanza efectiva. Por lo que se evidencia un desempeño negativo de los docentes, a través del conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva, siendo necesario adquirir las competencias básicas desde el desarrollo profesional.

Teniendo como antecedente para este elemento a Huaynate (2019), en su tesis doctoral sobre el desempeño docente y su relación con el compromiso organizacional en la educación general básica del Distrito Huánuco 2017, los datos de nuestro estudio tienen concordancia, cuando refiere que el desempeño docente, es un trabajo primordial que el educador ejercer fuera y dentro de los espacios escolares, es una totalidad de acciones ejercidas por el profesor; por lo que el conocimiento pedagógico o didáctico, la experiencias y la capacitación permanente se encuentra en niveles de proceso y desfazado, hasta las acciones más comunes en el aula, como dictado de clase, revisión de trabajos y tareas, cooperación entre pares.

En base a lo anterior los resultados se fundamentan el conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva en contextos, de Pedroso & Buzzi (2021) quienes, consideran que pasa por la contribución del desarrollo profesional, que en la formación permanente se nutre con conocimientos y competencias para gestionar la enseñanza y el aprendizajes a través de una articulación efectiva y afectiva de docente con los discentes, así mismo, De Conti, (2018) va más allá de la apropiación de conocimiento de las leyes, es decir al conocimiento científico para arribar al conocimiento pedagógico, cognitivo positivista, que tiene como centro al sujeto que aprenden, en la construcción de saberes a través de la articulación de las ciencias humanistas y científicas.

Por lo que se considera que el conocimiento pedagógico en base a los resultados y los antecedentes, presentan consideraciones parecidas, pues en los resultados se evidenció una debilidad al observar que un alto porcentaje de los docentes motivo del estudio, a veces o nunca evidencian características positivas en el conocimiento pedagógico, a sí mismos en el antecedente, se evidencio que el conocimiento pedagógico o didáctico se encuentra en niveles de proceso y desfazado. En relación a lo anterior es factible la propuesta de un plan de desarrollo profesional con estrategias que faciliten y mejore el conocimiento pedagógico de los docentes de distrito motivo del estudio.

Con respecta a las características del DD, en el indicador Planificación y adaptación curricular, de la dimensión pedagógica, en la tabla 4, en la escala de nunca o a veces se han observado los mayores porcentajes de docentes observados, siendo así que en esta escala el 75 % nunca o a veces promueven proyectos curriculares activos y participativos para desarrollar aprendizajes cooperativos; así mismos, el 73, 1 % en la planificación curricular y la contextualización nunca o a veces responde a las necesidades de los discentes; además el 72. 2 % en la acción diaria nunca o a veces, evidencian las adaptaciones y planificación curricular; el 64, 8 %, sostienen la planificación nunca o a veces está sujeta a una programación en el proceso de enseñanza y así mismo, el 72, 2% consideran que nunca o a veces los docentes adquieren dominios en la planificación y adaptación curricular. Lo que evidencia la falta de conocimiento en planificación y adaptación curricular para desarrollar una planificación efectiva contextualizada a las necesidades de los estudiantes para mejorar el aprendizaje en los mismos.

Los hallazgos descritos concuerdan con Paredes (2017), quien en su tesis doctoral sobre la calidad educativa de los discentes del básica superior y la relación con el DD, realiza un análisis entre la calidad educativa y la gestión docente. El estudio es de carácter descriptivo, definiendo que la acción pedagógica en la planificación, dirección, planes de acción y organización direccionada a procesos de enseñanzas de calidad. Se encontró en estándares por mejorar y en proceso, indicando que, el DD se articulan de manera importante y significativa con la calidad en la educación de los docentes y por ende, con la enseñanza de calidad.

En cuanto a la postura teórica de la planificación y adaptación curricular se sustenta en España & Viguera, (2021), los que refieren que, en los entornos educativos, son los docentes, los que deben manejar o dominar la planificación curricular, con los elementos involucrados desde la globalidad y la integralidad de los contenidos pedagógicos, con el fin de incidir en la didáctica, en concordancia con el currículo. Las adaptaciones curriculares son estrategias didácticas transformadoras de las problemáticas, a través del fortalecimiento las habilidades y atención individualizadas de las necesidades de los estudiantes, ejecutadas en torno a los procesos de enseñanza aprendizaje (Loza-Lalangui, 2018)

En conclusión, al observar los resultados de las características del desempeño docente, en el indicador planificación y adaptación curricular, de la dimensión pedagógica se evidencia el limitado dominio de los docentes observados; en cuanto a los antecedentes en relación a los elementos se ha evidenciado, que, aunque, no se han analizado los mismos indicadores sujetos al análisis en los resultados, sin embargo, los indicadores observados guardan estrecha relación. Por lo que la calidad de la educación se ve fortalecido en el DD a través de un plan acción que atienda la necesidad de los actores educativos a partir de atender o gestionar el indicador de planificación y adaptación curricular.

En lo que se refiere a, las características del DD, en el indicador Elaboración de planes de acción individuales, de la dimensión pedagógica, en referencia a la tabla 5, los resultados obtenidos del 100 %, el 72, 2 % consideran que nunca o a veces los docentes evidencian dominio en la elaboración de planes de acción para responder a las necesidades individuales de los discentes; el 71, 3 % sostienen que nunca o a veces los docentes promueven la auto formación con el objetivo crear de planes de acción para atender las diferencias individuales de los estudiantes; el 70.4 % refieren que los docentes nunca o a veces fomentan como línea de acción la auto reflexión en la ejecución de una planificación de planes individuales y el 69, 4 refieren que los docentes atienden de manera pertinente las necesidades individuales a través de planes de acción. Se evidencia que los docentes no elaboran planes de acción para atender las necesidades y diferencias individuales de los estudiantes, siendo evidente esta debilidad en la dimensión pedagógica para mejorar el desempeño docente, lo que a partir de un plan de desarrollo profesional para responder elevar la debilidad observada.

Al contrastar con los antecedentes de, Lizardo (2017), en su tesis doctoral sobre la relación de la educación de calidad y el DP de estudiantes en la secundaria, fue un estudio es de carácter descriptivo, definiendo que la acción pedagógica desde la planificación, dirección, planes de acción y organización direcciona a procesos de enseñanzas para alcanzar la calidad del aprendizaje; realizo un análisis entre el desempeño docente y la calidad educativa, indicando que, el DP, se articula de forma importante con la calidad de la educación del alumno, además de estos los hallazgos, denotaron que el desempeño docente se enlaza de manera significativa con la gestión didáctica; a pesar que los elementos analizados, no fueron textualmente iguales al actual estudio, sin embargo, guardan una estrechas relación al referir que la gestión pedagógica tiene como unos de los componentes a los planes de acción.

Sobre la base de la elaboración de planes de acción individuales, se fundamentan según el Ministerio de trabajo, (2020) que refiere que se da con el fin de mejorar las debilidades advertidas, posterior a diagnóstico o auto reflexión de tutor, los cuales estarán conformados por estrategias, que permitan subsanar las problemáticas observadas tanto del docente y alumnos. Para finalizar con el tópico, se enuncia que los espacios o entornos de enseñanza de la calidad, se ven fortalecido a través de herramientas pedagógicas, como es el dominio en la elaboración de planes de acción individuales y grupales, que atienda las diferencias y necesidad individuales y generales de los actores educativos.

Los resultados con respecto de las características del desempeño docente, en el indicador Trabajo colaborativo, de la dimensión pedagógica, del desempeño docente, se evidencia en la tabla 5, el 73, 1 % que nunca o a veces se sustentan el trabajo docente mediante el trabajo colaborativos con pares; además, 68, 5 % refieren que los docentes nunca o a veces tienen una cultura de gestión pedagógica a través del trabajo colaborativo; así mismos el 67,6 % indican que nunca o veces los docentes contribuye en el accionar diario a través del trabajo colaborativo en los procesos pedagógicos y finalmente el 65, 7 % de los docentes sostiene que nunca o veces en el desempeño docente se denota un plan trabajo colaborativo. Lo que en base a los resultados se considera que los docentes del distrito educativo sujetos al análisis, evidencian la falta trabajo colaborativo de la gestión diaria en la ejecución del proceso didáctico.

Al comparar los resultados, se encuentra una estrecha relación con el antecedente de Motta (2021), en su tesis doctoral, Universidad UCV, en la DRE 2019 sobre el desempeño docente y las políticas educativas, que a pesar de no analizar los mismos elementos o indicadores, sin embargo indica que, un plan de formación permanente, para fortalecer la acción educativa del docente, que repercute en la educación del estudiante y denota la importancia que merece en las políticas educativas esta dimensión; además se debe fortalecer de parte de los organismos educativos programas y políticas educativas direccionados a fortalecer el accionar de los docentes, a partir de agendas educativas de los estados para que se atienda una de las aristas de los problemas de la educación, que es el desempeño docente, por lo poco e incipiente ejecución de programas de desarrollo profesional. En conclusión, se enfatiza la mirada que se dé a los docentes desde políticas clara en torno a los procesos de formación permanente, enfocando a los elementos que se deben potenciar como: la planeación curricular, el trabajo colaborativo, estrategias didácticas, planes de mejoras para atender las diferencias individuales y grupales, la criticidad y acción, estrategias activas, etcétera, incidirá en las mejoras de la enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

La postura teórica del trabajo colaborativo, se sustenta en Steinberg & Garrett (2016), quienes refieren que es la facultad del docente a desarrollar la acción pedagógica, alejado de las individualidades, para llegar a la interacción, interrelación, colaboración, apoyo y articulación entre pares, y los discentes. En este mismo orden, (Cando-Almeida & Rivero-Padrón, 2021) el trabajo colaborativo es una de las herramientas didáctica que fortalece y afianza los aprendizajes; de la misma manera la teoría de Vygotsky, sobre los aprendizajes de la zona de desarrollo próximo, indica que el aprendizaje se logra o facilita entre pares en el desarrollo de las habilidades cognitivas.

Por lo expuesto, esta debilidad observada en los resultados y matizadas en los antecedentes por indicadores de sinonimia, sería afectado de manera positiva a través de un plan de desarrollo profesional, con estrategias o actividades enfocadas a incidir de forma favorable en el trabajo cooperativo para mejorar el desempeño docente y alcanzar la calidad de la enseñanza en los diferentes campos o elementos.

En lo que se refiere a las características del desempeño docente, en el indicador participación de la comunidad escolar, de la dimensión de responsabilidad profesional, se ha constatado que en este indicador los docentes, sujetos al análisis, denotan debilidad al observarse que un número considerable en la totalidad de los ítems, se ubican sumando la escala de nunca y a veces, valores superiores al 65%, al utilizar la participación de la comunidad escolar como herramienta para fortalecer la calidad de enseñanza; al evidenciar el compromiso constante en la participación con la comunidad escolar; al generar espacios de reflexión en la práctica diaria sobre la participación con la comunidad escolar y al participar de forma activa y participativa en las actividades de la comunidad escolar. En consecuencia, se evidencia un limitante de los docentes (ver tabla No. 7), en cuanto a la nula o deficientes participación en los cuatro enunciados del indicador de participación de la comunidad escolar, lo que deriva a interpretar que aún no han adquirido las competencias y habilidades necesarias para gestionar favorablemente en el desempeño a través de la participación con la comunidad.

Confrontando los resultados, encontramos concordancia con el artículo científico de López & otros (2018), estudio realizado en las escuelas fiscales de Carchi sobre el desempeño docente y el clima escolar Universidad Nacional de Educación – UNAE, Revista Espacios; el cual analiza desde otra perspectiva el componente de participación de la comunidad, sin embargo, refuerza el argumento que, en las relaciones interpersonales, el ambiente escolar y una comunicación asertiva que se desarrollen en los entornos educativos, facilitan y brindan una satisfacción y bienestar en el ejercicio de la enseñanza, por lo cual, infieren que el clima escolar es un elemento fundamental a fin de generar enseñanza de calidad. Se puede concluir que, la funcionalidad, dominio y agrado de la acción docente, tiene como una de las causas, al clima escolar como perspectiva de buena comunicación, tranquilidad, seguridad, armonía y buenas relaciones interpersonales para generar ambientes de enseñanzas de calidad.

Por su parte el aporte teórico de la participación de la comunidad escolar, se fundamenta en De Gracia (2020), que sostiene, que la participación activa y articulada de los miembros de la comunidad escolar, promueve una realidad intangible y tangible del conocimiento en torno a los centros escolares. De igual

forma Loyola (2020), indica que son procesos trascendentales en la organización escolar, la participación de la comunidad en la adquisición de actuaciones colaborativas activas en la mejora de los procesos.

Se concluye que la participación en la comunidad ha sido abordada de manera distante, entre los resultados y los antecedentes identificados, por su parte en los resultados denotan debilidad, pues un número considerable en la totalidad de los ítems del elemento, se ubican en rango deficiente, en tanto que en el antecedente, López analiza desde otra perspectiva el componente de participación de la comunidad, sin embargo, refuerza el argumento que, en las relaciones interpersonales, el ambiente escolar y una comunicación asertiva se fortalece la gestión del docente, por lo cual, se considera que el desempeño docente, se ve fortalecido a través de un plan acción que atienda la participación de la comunidad para.

En lo que respecta a las características del desempeño docente, en el indicador Espacios de reflexión entre profesionales de la educación, de la dimensión responsabilidad profesional, se evidencian un nudo crítico en el desempeño docente los actores sujetos al análisis, al evidenciar altos niveles de debilidad, por cuanto un porcentaje alto superan el 70 % al ubicarse en la escala de nunca o a veces en los elementos de indicador de los espacios de reflexión, ver tabla 7, existiendo un bajo porcentaje de espacios de reflexión de la práctica, entorno a la enseñanza, la reflexión del ejercicio docente como medio para promover la calidad educativa, retroalimentación constante sobre la propia práctica y de pares para mejorar en el proceso didáctico y el empleo la auto reflexión durante el ejercicio docente para fortalecer y mejorar el desempeño docente y la reflexión sobre la propia práctica de forma constante y permanente. Por lo que los docentes sujetos de análisis, en una mayoría no dominan o ejecutan a veces espacios de reflexión y autorreflexión en la acción docente, lo que repercute en el desarrollo y eficiencia del proceso didáctico con los discentes.

Se tiene concordancia con el antecedente de la tesis doctoral, (Paredes, 2016) sobre los logros de los estudiantes en relación al desempeño docente a través de la formación continua Universidad Nacional Del Altiplano, donde

analiza otros elementos, sin embargo se rescata para articular este estudio, pues refiere que, el aprendizaje de los estudiantes se consolida, en tanto y en cuanto, el desempeño docente, sea fortalecido desde la formación constante de los profesores. A través de este trabajo se hace un acercamiento de las variables de estudios que coinciden con el trabajo realizado, y sostiene que, desde la realidad, criticidad, reflexión, análisis, se ha identificado el dominio de la formación continua y la aptitud-actitud del desempeño docente, al propiciar entornos favorables de aprendizajes en los estudiantes, en diferentes áreas de estudios, niveles de aprendizajes, y grupos de discentes.

El sustento teórico los proporciona, Schön (1992), que sostiene que, el pensamiento reflexivo en la docencia está más cerca al arte que a la ciencia; la experiencia articulada a la reflexión-acción cita a un saber, lo que origina un conocimiento útil, suficiente para transformar la relación del docente con su conocimiento y la práctica; por tanto, mejora el desempeño del docente en el aula; modificando en la práctica reflexiva su gestión, convirtiendo la responsabilidad, en un docente reflexivo; se estima que el docente, desde el desarrollo profesional, debe estar en constante formación, reflexionar en la acción; con mira en superar los obstáculos y limitaciones de la práctica pedagógica; la reflexión desde la acción o reflexión en la acción, se da en la práctica durante la ejecución, permitiendo identificar problemas o necesidades para investigar y promover soluciones, a través, de una mayor acción; el docente reflexivo en la acción, es capaz de transformar su práctica, generando conocimiento en la acción o conocimientos tácito; saliendo de la rutina, para constantemente cuestionar, evaluar o revisar cada situación o aspecto surgidos en el proceso de enseñanza-aprendizaje (Ruffinelli, 2017).

Se hace evidente sostener, que es necesario y urgente generar desde la acción docentes espacios de reflexión constantes, para reflexionar de la propia práctica, a lo largo del proceso de enseñanza, antes durante y después, y en la reflexión del aprendizaje de los discentes para incidir en la calidad de la enseñanza.

En lo tocante al objetivo específico No 2: Identificar los elementos o deficiencias del desempeño docente en la educación general básica, en los

resultados se han observado que las deficiencias de los docentes encuestados, evidencias debilidades en mayor o menor grado, en las dos dimensiones del desempeño docente: dimensión pedagógica y responsabilidad profesional, por lo que de los siete indicadores de estas dimensiones de: estrategias metodológicas variadas, conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva, planificación y adaptación curricular activos y participativos y elaboración de planes de acción individuales; y trabajo colaborativo, promover la participación de la comunidad escolar e impulsar espacios de reflexión entre profesionales de la educación, se requieren de acciones concretas para mejorar la realidad diagnosticada, por lo cual se considera necesario mejorar el desempeño docente a través de un plan de desarrollo profesional, donde se articulen actividades o estrategias direccionadas en cada uno de los indicadores, en los que han denotado alguna deficiencia o problemáticas para incidir en la mejora del desempeño de los docentes, motivo del presente objeto de estudio.

De la misma, manera teniendo como antecedentes con quien se concuerda los resultados a Huaynate (2019), en su tesis doctoral sobre el desempeño docente y su relación con el compromiso organizacional en la educación general básica, del Distrito Huánuco 2017, sus resultados evidenciaron que entre los elementos o indicadores deficientes están: la planificación del aprendizaje, de la enseñanza, la gestión de la escuela y el desarrollo profesional en la participación, este estudio señaló, que un porcentaje considerable de los docentes se ubican en las fases inicial y en procesos en alcanzar óptimo desempeño, refieren que la problemática será intervenida, a treves de la propuesta de acompañamiento pedagógico, aunque en estes estudio, los elementos deficientes observables están englobados de forma general en la dimensión pedagógica.

Por otro lado, se concuerda con los resultados, de Bautista (2017), en el estudio afirma que, a través de un plan de formación o desarrollo profesión a partir de la reflexión de fotografía sobre la práctica, la articulación de las experiencias educativas de docentes y el valor de la autorreflexión, se generan cambios sustanciales en las conciencias de los profesores al mejorar su práctica. En este estudio, se analizó y evidenció que en alto números los docentes, demuestras debilidad en el dominio de la dimensión pedagógica y la responsabilidad social o profesional, por lo que se propone su mejora o

intervención a través de un plan de formación. Hace referencia que la reflexión permanente que ejerce el profesor en torno a su acción diaria como medio de autoanálisis incide notablemente en la responsabilidad profesional de los docentes, lo que conlleva una metacognición constante de las acciones ejercidas en el proceso de enseñanza-aprendizaje; por lo que se considera pertinente incluir en el plan de desarrollo profesional, estrategias que fortalezcan la responsabilidad profesional, en base a espacios de reflexión-acción, trabajo colaborativo y la participación en la comunidad.

Así mismo, se sustenta con la postura teórica vigente de Estrada & Mamani (2020), que refieren que, una cercanía a la definición del concepto desempeño docente, se da en el ejercicio responsable y consciente del rol, al accionar el docente en los espacios del proceso didáctico o metodológicos, en armonía con elementos propios de tutor con los discentes y entornos; el ejercicio docente se da en varios niveles y contextos como: gestión administrativa, gestión escolar, gestión pedagógica, etcétera; es pertinente evaluar la práctica docente, para fortalecer y mejorar la calidad y calidez educativa, así mismo Said (2019) refiere que la efectividad y eficiencia del cumplimiento de la acción del docente se mide en relación de la evaluación de sus funciones con la responsabilidad profesional, Por su lado, Martínez & otros (2020), refieren que en las prácticas observables, se evalúa y evidencia la acción docente a partir del dominio pedagógico, en el aula, en su desarrollo, su desenvolvimiento, dominios, debilidades, y mediante la retroalimentación, toma decisiones, reflexión y la mejora de su ejercicio, para obtener como resultado el desarrollo profesional deseado, desde la apropiación de saberes, para saber cuán actualizado y preparado está el docente en su desempeño (García-Conislla, 2020).

Finalmente los resultados más significativos, que se evidenciaron en el estudio, fue que un alto número de docentes en la educación general básica, demuestran debilidad en los siete indicadores de las dos dimensiones del desempeño docente: dimensión pedagógica y responsabilidad profesional del desempeño docente, llegando a la conclusión general de proponer un plan de DP para mejorar el desempeño docente en la EGB., con un enfoque específico para atender las debilidades observadas en el estudio.

Por lo que se considera, que la propuesta de un plan de desarrollo profesional debe estar direccionado a proponer estrategias para cada uno de los indicadores en las deficiencias identificadas, por lo que estas deficiencias se transformaran en los elementos que conformen o constituyan dicho plan; es así que el mismo, constara de siete estrategias con actividades que tiene el objetivo preciso de incidir en la mejora de la deficiencias identificadas, después del análisis e interpretación de cada uno de los resultados de diagnóstico observado a partir del cuestionario aplicado a los docentes de un distrito de Guayaquil.

## **VI. CONCLUSIONES**

Luego de haber de sometido a la discusión los resultados a través de la triangulación de información, cogiendo los antecedentes y los aportes teóricos relacionado con el estudio, se llega a las conclusiones que:

1. De manera general, un plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente en la Educación General Básica en un distrito de Guayaquil, debe atender específicamente la problemática analizada para mejorar el desempeño docente en el distrito educativo sujeto del análisis desde las debilidades observadas del estudio.
2. Las características de la situación del desempeño docente en la educación general básica de las instituciones del Distrito 09D06, evidencian una debilidad notoria en las dimensiones de gestión pedagógica y la responsabilidad profesional del desempeño docente, por ende, en los indicadores que los conforman.
3. Los elementos o deficiencias del desempeño docente en la educación general básica identificado, se registran en los siete indicadores de las dimensiones de Responsabilidad profesional y Dimensión pedagógica del desempeño docente.
4. Los aportes teórico vigentes que sustenta al desarrollo profesional se fundamentan en la teoría de la educación Humanista de Carl Roger, que considera al docente como el centro del proceso de enseñanza-aprendizaje, y la teoría de los siete saberes de la realidad, para evolucionar, progresar y reflexionar de Edgar Morín.
5. El diseño de un plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente en la Educación General Básica debe estar centrado en transformar las debilidades observadas a través de actividades o estrategias precisas para incidir positivamente en el proceso de enseñanza.

## **VII. RECOMENDACIONES**

En base a las conclusiones dadas se formulan las siguientes recomendaciones:

1. A las autoridades del distrito 09D06 de Guayaquil, socializar y gestionar la implementación del plan de desarrollo profesional, en coordinación con las autoridades educativas del distrito, a fin de mejorar el desempeño docente.
2. A las autoridades del distrito 09D06 de Guayaquil, realizar diagnósticos permanentes con el personal docente, a fin de identificar las capacidades profesionales que se necesitan fortalecer, y que están afectando su desempeño en el aula.
3. A la junta académica de las unidades educativas, se recomienda utilizar el plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente con el fin de potenciar y facilitar en los docentes la adquisición de saberes, capacidades y habilidades para incidir en los elementos deficientes identificados en la gestión de los docentes.
4. Sugerir el presente plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño como política institucional en la ejecución, seguimiento, monitoreo y evaluación del desempeño docente a partir de los fundamentos teóricos que sustentan al desarrollo profesional.
5. A los directivos y jerárquicos responsables de la gestión pedagógica, se recomienda identificar las debilidades docentes y elaborar propuestas de mejora, con estrategias orientadas a mejorar el proceso de enseñanza.

## VIII. PROPUESTA

### PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA

#### 8.1. DATOS GENERALES:

**8.1.1. Institución:** Distrito 09D06 de Guayaquil

**8.1.2. Institución:** Distrito 09D06 de Guayaquil

**8.1.3. Denominación:** Plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente en la educación general básica.

**8.1.4. Población (Cobertura):**

**8.1.5. Responsable:** MSc. Martha Ana Martínez Sánchez

**8.1.6. Duración:** Periodo del 2022- 2026

#### 8.2. JUSTIFICACIÓN

Por tanto, el plan de desarrollo profesional responde al proceso para mejorar el desempeño docente; permite construir soluciones individuales y compartidas entre los gestores educativos, el aprovechamiento de las fortalezas institucionales, y la implementación del plan, en un periodo de tiempo, donde los docentes se transformen en entes rectores de desarrollo intelectual y profesional, como herramienta activa en la mejora de la enseñanza, (Cordoba & Montenegro, 2021). Es una expresión y competencias de planificación, estrategias metodológicas variadas, conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva en contextos, planificación y adaptación curricular, la elaboración de planes de acción individuales, trabajo colaborativo, participación de la comunidad escolar, y espacios de reflexión entre profesionales de la educación, a partir de desarrollo de habilidades cognitivas, habilidades intrapersonales y habilidades interpersonales en articulación que orientará de manera adecuada, para responder a los retos planteados en el sistema educativo y que contribuya a lograr, altos niveles de calidad educativa, (OREALC-UNESCO, 2018).

## **8.3. FUNDAMENTACIÓN**

### **8.3.1. Fundamento teórico**

La propuesta se fundamenta teóricamente, considerando las dimensiones de la variable Desempeño docente, que está orientado, a definir la práctica educativa de enseñanza, factor fundamental en las habilidades profesionales e intelectuales de la gestión didáctica, donde, es el docente el que genera o facilita espacios y oportunidades para propiciar el aprendizaje en los estudiantes; por tanto, es primordial evidenciar en la práctica diaria, el dominio, capacidad, competencia, actualización y preparación; factores que inciden en el objetivo del enseñanza aprendizaje, (Rodríguez, Rodríguez, & Fuerte, 2021).

Para mejorar el desempeño docente el plan se apoya en el desarrollo profesional, en basa a un plan elaborado de acuerdo a las deficiencias identificadas en los docentes de educación general básica en un distrito en Guayaquil, la propuesta se diseñó atendiendo a estos componentes: Responsabilidad Profesional, Conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva, Planificación y adaptación curricular, Elaboración de planes de acción individuales, Trabajo colaborativo, Participación de la comunidad escolar y Espacios de reflexión entre profesionales de la educación.

### **8.3.2. Fundamento filosófico**

Desde siempre la filosofía ha trató de dar respuesta a toda actividad humana, el ser humano desde su inicio trato de explicar y solucionar cada uno de los fenómenos de su existencia. Los fundamentos teóricos y metodológicos se sustentan en la concepción filosófica del materialismo–dialectico, la que considera que el origen del conocimiento se da por la capacidad cognoscitiva del hombre, que es el reflejo del mundo objetivo en el cerebro del hombre; proceso que está en constante cambio y trasformación, (Zizek, 2015). Se justifica por las necesidades de la gestión docente relevantes, de un desarrollo profesional integral, que proporciona al docente el marco teórico integrador para la orientación desarrollo las habilidades cognitivas, habilidades intrapersonales y habilidades interpersonales, en el proceso de la enseñanza efectiva y de calidad.

### **8.3.3. Enfoques metodológicos**

La metodología desarrollada para el diseño del plan, constituyó en una revisión sistemática y exhaustiva, a través, de la utilización de varias investigaciones relacionadas con la temática, los resultados y discusión del objeto de estudio, además los aportes teóricos vigentes de las dimensiones en cada uno de los indicadores. Para el diseño de criterios de elegibilidad de las temáticas a intervenir fueron considerados, los elementos o deficiencias identificadas del desempeño docente y los aportes teóricos del desarrollo profesional; de manera que se procedió a revisar, uno a uno, cada indicador, con los nudos críticos, para identificar las posibles soluciones, luego se realizó una nueva revisión teórica para establecer los lineamientos y criterios del plan de desarrollo profesional; finalmente se formula el Esquema general de la propuesta a partir de ideas fundamentales, la concepción general, acciones para la orientación del plan, Ejecución del plan y el control, para arribar a la formulación del plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente en la educación básica.

### **8.3.4. Fundamento psicopedagógico**

El fin psicopedagógico es ser fuente de formación, en todos los campos del individuo; el campo educativo al desarrollar y propiciar el proceso de enseñanza y aprendizaje desde el enfoque docente- formador, docente-aprendiz, se comprende como el desarrollo por el cual se logra, reconoce, adquiere, asimila y emplea las experiencias abstraída en la acción-formación con el objetivo de propiciar competencias, habilidades y dominios para una óptima gestión del docente, (Ponce M., 2012).

Por tanto, todo proceso educativo debe estar estructurado desde una fundamentación psicopedagógica; la presente investigación al estar inmersa en el campo educativo, pretende facilitar el proceso de aprendizaje de la enseñanza; con una carga de pedagogía actualizada, acorde con la exigencia de la sociedad cambiante, que exige que los docentes sean competentes en el área educativa.

### **8.3.5. Fundamento legal**

El Plan de desarrollo profesional se fundamenta en la siguiente base legal:

- En la Declaración Universal de los Derechos Humanos, documento rector de todas las naciones, Art. 26.
- En la Constitución de la República de Ecuador, Art. 26 La educación es un derecho de las personas...
- En la ley reformativa de la LOEI: Art. 10, Derechos los docentes al desarrollo profesional, capacitaciones, actualizaciones pedagógicas, didácticas, metodológicas...
- Y en La ley reformativa de la LOEI: Art. 11 Obligaciones de los docentes en procurar una formación académica continua y permanente.

## **8.4. OBJETIVOS**

### **8.4.1. Objetivo general**

Desarrollar un Plan de desarrollo profesional a través del análisis y reflexión de estrategias de enseñanza en la educación general básica para incidir el proceso del aprendizaje de la enseñanza en el distrito.

#### **8.4.1.1. Objetivos específicos**

- 8.4.1.1.1.** Determinar los lineamientos del Plan de desarrollo profesional docente.
- 8.4.1.1.2.** Fortalecer el uso de técnicas y estrategias de enseñanza en los docentes.

## 8.5. ORGANIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES

Tabla N° 11: Organización de las actividades de la Propuesta

ORGANIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES			
Problemática detectada	Actividad	Objetivo	Temporalidad
Escasa aplicación de estrategias de aprendizaje en el desarrollo de las sesiones. Escasa adquisición de conocimientos de estrategias variadas a través del desarrollo profesional. Demuestra escaso dominio en el proceso de enseñanza en la utilización estrategias metodológicas variadas con el fin de alcanzar los objetivos propuestos.	Jornadas de micro talleres: talleres de capacitación y actualización docentes	Establecer jornadas de capacitación y actualización docentes mediante jornadas de micro talleres para desarrollar estrategias metodológicas en la educación general básica.	Durante cada periodo lectivo escolar
Escaso conocimiento pedagógico para potenciar la enseñanza efectiva en el contexto. Escasa relevancia diaria en el accionar del docente para soluciones a problemas de enseñanza-aprendizaje	Jornadas de clases demostrativas: clases magistrales demostrativas	Desarrollar el Conocimiento pedagógico mediante jornadas de clases demostrativas para mejorar la enseñanza efectiva.	Durante cada periodo lectivo escolar
Escaso proceso de enseñanza enmarcado en una planificación sujeta a una programación. Limitada promoción de proyectos curriculares activos y participativos para desarrollar aprendizajes cooperativos. A través de la acción diaria escasas evidencian de adaptaciones y planificación curricular.	Jornadas prácticas de coaching: visita al docente en el aula (VDA)	Diseñar jornadas prácticas de coaching mediante la visita a los docentes en el aula para incidir en la planificación y adaptación curricular en el proceso de enseñanza.	Durante cada periodo lectivo escolar
Nula atención de manera pertinente las necesidades individuales a través de planes de acción. Evidencia escaso dominio en la elaboración de planes de acción para responder a las necesidades individuales de los discentes. Escasa promoción en la auto formación con el objetivo crear de planes de acción atendiendo las diferencias individuales. No Fomenta como línea de acción la auto reflexión permanente en la ejecución de la planificación de planes individuales	Jornadas de círculos de estudio: espacios de inter-aprendizajes.	Formular círculos de estudios mediante los espacios de interaprendizajes para facilitar la elaboración de planes de acción individuales.	Durante cada periodo lectivo escolar

<p>No se sustenta el trabajo docente mediante el trabajo colaborativos con pares.</p> <p>Insipiente cultura de gestión docente a través del trabajo colaborativo.</p> <p>El docente no denota un plan trabajo colaborativo en su desempeño.</p> <p>Contribuye de manera deficiente en el accionar diario a través del trabajo colaborativo en los procesos pedagógicos.</p>	<p>Jornadas de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación. proceso de auto, hetero y coevaluación</p>	<p>Impulsar el Trabajo colaborativo mediante actividades activas y participativas para mejorar el desempeño de los docentes.</p>	<p>Durante cada periodo lectivo escolar</p>
<p>Nula evidencia compromiso constante en la participación con la comunidad escolar.</p> <p>No Genera espacios de reflexión en la práctica diaria sobre la participación con la comunidad escolar.</p> <p>No utiliza la participación de la comunidad escolar como herramienta para fortalecer la calidad de enseñanza.</p> <p>No participa de forma activa y participativa en las actividades de la comunidad escolar.</p>	<p>Jornadas de participación con la comunidad: participación activa con la comunidad educativa</p>	<p>Crear jornadas de participación con la comunidad escolar mediante actividades participativas para incidir en la mejorar de la enseñanza.</p>	<p>Durante cada periodo lectivo escolar</p>
<p>No promueve espacios en los entornos de enseñanza para la reflexión del ejercicio docente como medio para promover la calidad educativa.</p> <p>Durante el proceso de enseñanza no promueve espacios reflexión como medio retroalimentación entre pares profesionales educativos.</p> <p>No utiliza la auto reflexión durante el ejercicio docente como medio para fortalecer y mejorar el desempeño docente.</p>	<p>Jornadas de reflexión-acción: espacios de reflexión permanentes</p>	<p>Establecer espacios de reflexión permanentes mediante la reflexión de la propia practica y entre profesionales de la educación para mejora en la gestión docentes.</p>	<p>Durante cada periodo lectivo escolar</p>

**Elaborado:** Martha Ana Martínez Sánchez

## **8.6. ANÁLISIS DE FACTIBILIDAD DE LA EJECUCIÓN:**

Es factible porque esta direccionado a contribuir a mejorar e impulsar los procesos de enseñanza en el desempeño docente; acoge los fundamentos teórico videntes del desarrollo profesional para mejorar la gestión docente en la Educación General Básica, a partir de estrategias activas en cada una de las deficiencias observadas para su mejora o potenciación, con el objetivo impulsar e incidir, en las competencias, habilidades y dominios de los gestores de la enseñanza para incidir en la calidad educativa.

Es práctico porque resumen las acciones, metodología e involucrados para lograr la mejorar de la enseñanza, es flexible al ser un plan abierto a todos los directivos y docentes en el distrito educativo, pues marca la ruta para adaptarse a la necesidades y problemáticas de la acción educativa, es integrador, al responder en atender a cada una de las deficiencias observadas en el desempeños docentes, a partir de la implementación de estrategias o jornadas que atiéndase a la necesidades identificadas en cada elementos, (MINEDUC, 2017)

Cada una de las estrategias o jornadas propuestas denotan sencillez, objetivos claros y actividades viables para alcanzar los fines propuestos, la ejecución de las misma, están dadas a partir del diseño y desarrollo durante el periodo escolar, sin embargo, el “Plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente en la educación general básica” tiene un lapso de ejecución de un periodo del 2022- 2026.

## **8.7. METODOLOGÍA**

El plan está planteado desde el mejoramiento continuo para transitar por “La calidad como aquello que determina la naturaleza e identidad de algo y como síntesis de las propiedades que lo constituyen” (Recio, 2013). Cada uno de los procesos del desarrollo profesional serán abordado en las dimensiones del desempeño docente. Se busca promover una cultura del autoformación continua, mediante una nueva forma de aprender para trabajar, tiene que ver en los conocimientos que se generan en la práctica, que se transforman y se afianzan en las relaciones intrapersonales, interpersonales y metacognitivas de

la enseñanza efectiva; por lo cual, la ejecución del presente plan es cíclico: parte de las ideas fundamentales que facilitaron el diseño de las acciones a seguir, sustentadas en los procesos de la gestión docente; acciones para la concreción de la concepción general: determinación de las necesidades educativas de enseñanza, desarrollo de la propuesta, (diagnostico, reflexión, ejecución, abstracción-aplicación y evaluación), organización sistémica de la propuesta; ejecución y control. En el desarrollo del plan se contará con las herramientas estratégicas o jornadas, las cuales han sido seleccionadas de manera muy cuidadosa, y valorando su funcionalidad y objetivos en cada proceso.

Por tal razón, el proceso en la ejecución del plan de desarrollo profesional de mejora en la unidad sujeta al estudio, se ha establecido los tratamientos metodológicos pertinentes y factibles con alta dosis de criterios humanístico, de Roger, (2000), que refiere que, la autoformación del individuo se genera desde la personalidad hacia la realización personal del individuo como centro de su objetivo y comprensión de su limitantes y fortalezas. Y además, del pensamiento de Edgar Morín (1999), sobre los siete sabres, que la capacidad para unir varios aspectos de la realidad circundante, a partir de la adquisición de más componentes, que se adquiere conforme el ser humano va evolucionando o progresando; realidad compleja y múltiple, pues, al reflexionar detenidamente, sobre los diferentes aspecto de la sociedad actúa, analiza cada aspecto y reflexionar de manera detenida en la información y gestiona para mejora en la labor que desempeña.

Finalmente se basa en la adquisición de las competencias, habilidades y dominios del desempeño docente, a partir el diseño de estrategia o jornadas, que propicien en los docentes la metacognición, las habilidades intrapersonales e interpersonales mediante una serie de actividades propuesta para este fin. Por tal razón las estrategias o jornadas propuestos abarcan cada uno de los elementos o deficiencias identificados en el estudio sobre el desempeño docente en base a la dimensión pedagógica y la responsabilidad profesional, a partir de la cognición de los saberes pedagógicos, las habilidades interpersonales e intrapersonales, para lograr mejorar en los resultados de aprendizaje en los docentes, por esto, las estrategias son las siguientes:

- Jornadas de micro talleres
- Jornadas de clases demostrativas
- Jornadas de prácticas de coaching
- Jornadas de círculos de estudio
- Jornadas de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación
- Jornadas de participación con la comunidad
- Jornadas de reflexión-acción

### 8.8. EVALUACIÓN

En los criterios de evaluación del Plan de desarrollo profesional, se ha considerado el impacto y desarrollo de intervención; al realizar el análisis se hace factible esquematizar las competencias desarrolladas por los docentes, considerando los criterios para los mismos.

Evaluación de entrada:

Evaluación de proceso:

Evaluación de salida:

Evaluación de satisfacción:

### 8.9. CRONOGRAMA

**Tabla N° 12:** Cronograma de ejecución del plan de desarrollo profesional.

CRONOGRAMA DE EJCUCION DE PLAN		2022-2023											
ESTRATEGIA O JORNADA	ACTIVIDADES	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	N
		<b>ESTRATEGIA N. 1.</b> Jornadas de micro talleres: talleres de capacitación y actualización docentes	1.- Inicio: Diagnosticar la estrategia.	X									
2.- Reflexión: Planificación y organización.			X	X	X	X	X	X	X	X			
3.-Desarrollo: Hacer- ejecución.			X	X	X	X	X	X	X	X			
4.- Monitoreo: verificación.				X	X	X	X	X	X	X			
5.- Evaluación: Retroalimentación o reajustar.						X	X	X	X	X	X	X	X

<b>ESTRATEGIA O JORNADA</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M
<b>ESTRATEGIA N. 2.</b> Jornadas de clases demostrativas: clases magistrales demostrativas	1.- Inicio: Diagnosticar la estrategia.	X											
	2.- Reflexión: Planificación y organización.	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
	3.-Desarrollo: Hacer- ejecución.	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
	4.- Monitoreo: verificación.			X	X	X	X	X	X	X			
	5.- Evaluación: Retroalimentación o reajustar.					X	X	X	X	X	X	X	X
<b>ESTRATEGIA O JORNADA</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M
<b>ESTRATEGIA N. 3.</b> Jornadas de práctica de coaching: visita al docente en el aula	1.- Inicio: Diagnosticar la estrategia.	X											
	2.- Reflexión: Planificación y organización.	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
	3.-Desarrollo: Hacer- ejecución.	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
	4.- Monitoreo: verificación.			X	X	X	X	X	X	X			
	5.- Evaluación: Retroalimentación o reajustar.					X	X	X	X	X	X	X	X
<b>ESTRATEGIA O JORNADA</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M
<b>ESTRATEGIA N. 4.</b> Jornadas de círculos de estudio: grupos de inter aprendizajes.	1.- Inicio: Diagnosticar la estrategia.	X											
	2.- Reflexión: Planificación y organización.	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
	3.-Desarrollo: Hacer- ejecución.	X	X	X	X	X	X	X	X	X			
	4.- Monitoreo: verificación.			X	X	X	X	X	X	X			
	5.- Evaluación: Retroalimentación o reajustar.					X	X	X	X	X	X	X	X

<b>ESTRATEGIA O JORNADA</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M
<b>ESTRATEGIA N. 5.</b> Jornadas de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación. proceso de auto, hetero y coevaluación.	1.- Inicio: Diagnosticar la estrategia.	X											
	2.- Reflexión: Planificación y organización.		X	X	X	X	X	X	X	X	X		
	3.-Desarrollo: Hacer- ejecución.		X	X	X	X	X	X	X	X	X		
	4.- Monitoreo: verificación.			X	X	X	X	X	X	X	X		
	5.- Evaluación: Retroalimentación o reajustar.					X	X	X	X	X	X	X	X
<b>ESTRATEGIA O JORNADA</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M
<b>ESTRATEGIA N. 6.</b> Jornadas de participación con la comunidad: participación activa con la comunidad educativa	1.- Inicio: Diagnosticar la estrategia.	X											
	2.- Reflexión: Planificación y organización.		X	X	X	X	X	X	X	X	X		
	3.-Desarrollo: Hacer- ejecución.		X	X	X	X	X	X	X	X	X		
	4.- Monitoreo: verificación.			X	X	X	X	X	X	X	X		
	5.- Evaluación: Retroalimentación o reajustar.					X	X	X	X	X	X	X	X
<b>ESTRATEGIA O JORNADA</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M
<b>ESTRATEGIA N. 7.</b> Jornadas de reflexión- acción: espacios de reflexión permanentes.	1.- Inicio: Diagnosticar la estrategia.	X											
	2.- Reflexión: Planificación y organización.		X	X	X	X	X	X	X	X	X		
	3.-Desarrollo: Hacer- ejecución.		X	X	X	X	X	X	X	X	X		
	4.- Monitoreo: verificación.			X	X	X	X	X	X	X	X		
	5.- Evaluación: Retroalimentación o reajustar.					X	X	X	X	X	X	X	X

Elaborado: Martha Ana Martínez Sánchez.

## 8.10. PRESUPUESTO PARA SU EJECUCIÓN

A continuación, se presenta el presupuesto inicial de lo que será la inversión el próximo año (1), que se utilizara para ejecutar las actividades que se han propuesto en la elaboración del plan piloto desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente en la educación general básica. El cual no presenta valor algún, por cuanto el gasto que se genera, se lo ha planificado de tal manera, que se sea el resultado de autogestión y donaciones; de esta manera, se trabajara

para cumplir con el objetivo planteado en este documento. Sin embargo, se indicará el presupuesto para cada una de las estrategias o jornadas focalizadas para la mejora de la gestión de la enseñanza en las unidades de intervención.

- Jornadas de micro talleres
- Jornadas de clases magistrales
- Jornadas de prácticas de coaching
- Jornadas de círculos de estudio
- Jornadas de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación
- Jornadas de participación con la comunidad
- Jornadas de reflexión-acción.

## PRESUPUESTO POR ESTRATEGIAS

**Tabla N° 13:** Matriz de presupuestos de la propuesta

<b>PRESUPUESTOS PARA EJECUCION DEL PLAN</b>		
<b>ESTRATEGIAS O JORNADAS</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>COSTO</b>
Jornadas de micro talleres	Infocus, Laptop Matrices	\$ 1 200, 00
Jornadas de clases magistrales	Rúbricas Material de apoyo	\$ 5, 00
Jornadas de prácticas de coaching	Humanos	\$ 0, 00
Jornadas de círculos de estudio	Laptop, Internet	\$ 550, 00
Jornadas de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación	Guía de estrategias Rúbricas de evaluación	\$ 3, 50
Jornadas de participación con la comunidad.	Cronograma de actividades. Rúbricas, Material de apoyo	\$ 6, 00
Jornadas de reflexión-acción	Cronograma de jornadas. Lista de cotejos Matrices o fichas de reflexión acción	\$ 5,00
<b>TOTAL</b>		<b>\$ 1 769,00</b>

*Elaborado:* Martha Ana Martínez Sánchez

## 8.11. BIBLIOGRAFÍA

- Alliaud, A. (2018). El desarrollo profesional docente: una cuestión política y pedagógica. *Práxis Educativa*, vol. 13, núm. 2, 278-293.
- Cordoba, K., & Montenegro, A. (2021). Bayesian Multi-Faceted TRI Models for Measuring Professor's Performance in the Classroom. *Revista Colombiana de Estadística - Theoretical Statistics*.
- Criollo-Vargas, M. I. (2018). Competencias del docente del siglo XXI. *Revista Vinculando*, 1-10.
- Educación, M. d. (2013). *Estandares de Calidad Educativa*. Quito: MINEDUC.
- Felmer, P., & Perdomo-Díaz, J. (2017). Un programa de desarrollo profesional docente para un currículo de matemática centrado en las habilidades: la resolución de problemas como eje articulador. *Educación Matemática*, vol. 29, núm. 1, 201-217.
- Flora, S. M. (2019). Formación profesional en el campo de la Educación en el contexto actual: Aristas y puntos ciegos. *Revista Actualidades Investigativas en*, 1-25.
- Galán, B. (2020). Reseña del libro El ABC y D de la formación docente. Desarrollo profesional docente desde la perspectiva de Vaillant y Marcelo. *Ciencia y Educación*, 4(3), 169-171.
- García-Conislla, M. V. (2020). Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, pp. 103-111.
- MINEDUC. (2017). *Actualización de la guía metodológica para la construcción participativa del Proyecto Educativo Institucional*. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Morín, E. (1999). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. Medellín-Colombia: UNESCO.
- Muñoz, G. J., Quintero, C. J., & Munévar, M. R. (2002). Experiencias en investigación-acción-reflexión con educadores en proceso de formación. *Revista electrónica de investigación educativa*, 1-15.
- Nocetti, A. V., Sáen, F. M., Contreras, G. A., Soto, C. G., & Espinoza, C. C. (2020). Práctica reflexiva en docentes: Una revisión sistemática de aspectos teórico-metodológicos. *Revista ESPACIOS*, 118-131.
- Ponce M., T. (2012). *Fundamentos Psicopedagógicos*. Estados de México: Red Tercer Milenio.

- Prudencio, M. (17 de 03 de 2017). <https://es.scribd.com/document/280497490/El-Acompañamiento-Pedagogico-MARCO-TEORICO>. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/280497490/El-Acompañamiento-Pedagogico-MARCO-TEORICO>: All Rights Reserved
- Recio, A. (2013). *Estrategia de Acompañamiento en Teritorio*. Bogota-Colombia : Ministerio de Educación .
- Rodriguez, S. J., Rodríguez, S. R., & Fuerte, M. L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 1-10.
- Rogers, C. (2000). *El proceso en convertirse en personas*. Madrid: Paidós.
- Vanegas O., C. M. (2016). *Procesos reflexivos de profesores de ciencias durante las prácticas pedagógicas de formación inicial*. Santiago de Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Vanegas O., C., & Fuentealba J., A. (2019). Identidad profesional docente, reflexión y práctica pedagógica: Consideraciones claves para la formación de profesores. *Perspectiva Educacional. Formación de Profesores*, 115-138.
- Vezub, L. F. (2019). *El desarrollo profesional docente centrado en la escuela*. Buenos Aires: UNESCO.
- Vilca-Quispe, W., Loa-Navarro, E., Ramírez-Puraca, Á. A., & Medina-Sotelo, C. G. (2021). Responsabilidad social empresarial minera y los conflictos socioambientales en el Perú. *Rev. Int. Investig. Cienc. Soc. vol.17 no.1*, 195-215.
- Zizek, S. (2015). *Less than nothing>> Hegel and the shadow of dialectical materialism*. Madrid: Edición Akat.

## REFERENCIAS

- Agudo-Saiz, D., Salcines-Talledo, I., & González Fernández, N. (2020). Pensamiento crítico en ESO y Bachillerato: estudio piloto de una propuesta didáctica. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación* vol.19 no.41, 359 - 377.
- Aguilar-Vargas, L., Alcántara-Llanas, I. T., & Braun-Mondragón, K. A. (2020). Impacto del Pensamiento Crítico en las habilidades para el campo laboral. *Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades*, 1-9.
- Alcedo-Salamanca, Y., Martínez-Nieto, D., & Bernardo-Weky, L. (2020). Comunidades de aprendizaje, trabajo colaborativo y pensamiento complejo: retos para la transformación de la docencia universitaria en el siglo XXI\*. *Revista Gestión y Desarrollo Libre*, 1-24.
- Alliaud, A. ( 2018). El desarrollo profesional docente: una cuestión política y pedagógica. *Práxis Educativa*, vol. 13, núm. 2 , 278-293.
- Aparicio M., C., & López S., F. (2019). Trabajo Colaborativo Docente; Nueva Perspectiva para el Desarrollo Profesional Docente. *ScieELLO*, 119-133.
- Arias-Chávez, D. V.-B.-Q.-S. (2020). Engagement e Inteligencia emocional en estudiantes de una universidad privada en la ciudad de Arequipa. *Propós. represent.* vol.8 no.1, 1-14.
- Arrieché Cordero, M. (2018). Gestión Docente en el Contexto de la Educación Primaria Venezolana. *Revista Scientifice*, 354-373.
- Atasoy, R., & Cemaloğlu, N. (2018). Evaluation of Quality Policies on Education in Turkish Education System. *Universal Journal of Educational Research* 6, 1504-1518.
- Ayala Palacios, R., Leyva Cordero, O., Tamez González, G., & Hernández Paz, A. (2018). Gestión universitaria y gestión de la investigación en la universidad: aproximaciones conceptual. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. Esp, núm. 1,, 145-158.

- Azuaje, L., & González., M. (2018). Reflexiones sobre la Epistemología, Axiología y Ontología de la investigación docente. *RESEARCH*, Páginas 251-259.
- Bedoya Campos, Y. Y., Palomino Torres, E. F., Salinas Loarte, E. A., & Sánchez Solis, Y. (2021). Gestión pedagógica y calidad educativa en una universidad pública del Perú. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 207 - 229.
- Bellei, C. (2013). *Situación Educativa de*. Santiago: OREALC/UNESCO .
- Biggins, D., Holley, D., Evangelinos, G., & Supa, M. (2017). Digital competences and capacities frameworks in the context of HE learning, self-development and pedagogy. *E-Learning, E-Education y formación online* , 46-53.
- Bravo, S. G. (2019). La ontología histórica como horizonte para la educación . *Sophia-Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador*, 27.
- Caggiano, V., Redomero-Echeverría, T., Poza-Lujan, J. L., & Bellezza, A. (2020). Habilidades blandas en ingenieros, un campo de investigación relevante: exploración y evaluación de habilidades en estudiantes italianos de ingeniería. *En g. Investig. vol.40 no.2*, 81-91.
- Cagua-Huerlo, G. A., Moreta-Velasco, K. M., & Arce-Cuesta, M. F. (2021). Competencias digitales del profesorado: Pilares claves para una educación virtual frente en la pandemia en Ecuador. *Revista Inclusiones Vol: 8*, 224-241.
- Cando-Almeida, D., & Rivero-Padrón, Y. (2021). Estrategia de trabajo colaborativo mediante entornos virtuales para la redacción científica en la Universidad Israel. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos* , 38-49.
- Carhuancho-Mendoza, I., Nolzco-Labajos, F., Sicheri-Monteverde, L., Guerrero-Bejarano, M., & Casana-Jara, K. (2019). *Metodología de la investigación Holística*. Guayaquil : Departamento de investigación y posgrados Universidad Internacional del Ecuador, extensión Guayaquil.

- Castorina, J. A., & Zamudio, A. M. (2019). Supuestos ontológicos y epistemológicos en las investigaciones del cambio conceptual. *Epistemología e Historia de la Ciencia*, 50-69.
- Cástulo, Y. G., Vargas-Garduño, M., Campo, M. G., & Puga., A. M. (2017). Estrategias que favorecen el aprendizaje autónomo en estudiantes universitarios. *Calei-Doscopio*, 75-90.
- Cástulo, Y. G., Vargas-Garduño, M., Campo, M. G., & Puga., A. M. (2017). Estrategias que favorecen el aprendizaje autónomo en estudiantes universitarios. *Calei-Doscopio*, 75-90.
- Cordoba, K., & Montenegro, A. (2021). Bayesian Multi-Faceted TRI Models for Measuring Professor's Performance in the Classroom. *Revista Colombiana de Estadística - Theoretical Statistics*.
- Criollo-Vargas, M. I. (2018). Competencias del docente del siglo XXI. *Revista Vinculando.* , 1-10.
- Cuéllar, L. Z. (2020). *LINEAMIENTOS PARA LA ENSEÑANZA INTERDISCIPLINAR EN UN PROGRAMA DE PREGRADO*. Madrid.
- De Conti, M. (2018). Teoría del conocimiento pedagógico. *Pedagogía y Saberes No. 49*, 177-188.
- De Gracia G., F. (2020). Participación de la Comunidad Educativa Escolar, factor de éxito, en el diseño y ejecución del Plan de Mejora. *Revistas.up.ac.pa*, 132-155.
- de Miguel, A., J. Marrero, R., Fumero, A., & Carballeira, M. (2017). El Papel de la Personalidad y la Inteligencia en la Autoeficacia Interpersonal. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación - e Avaliação Psicológica*, vol. 2, núm. 44, 16-27.
- Dewey, J. (1989). *Cómo pensamos: nueva exposición de la relación entre pensamiento reflexivo y proceso educativo*. Barcelona.: Paidós.
- Díaz-Abraham, V., & Justel, N. (2019). Creatividad. Una revisión descriptiva sobre

- nuestra capacidad de invención e innovación. *CES PSICOLOGÍA* , 35-46.
- Duarte, H. A., Guzmán, F. M., & Yot, D. C. (2018). Aportaciones de la formación blended learning al desarrollo profesional docente. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 155-174.
- Educación, M. d. (2013). *Estandares de Calidad Educativa*. Quito: MINEDUC.
- Educación, M. d. (2017). *Formato del Plan de Mejora*. Quito: MINEDUC.
- Escribano Hervis, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, vol. 42, núm. 2, 1-25.
- España Bone, Y., & Viguera-Moreno, J. (2021). Curricular Planning in Innovation: An Essential Element in the Educational Process. *ev. Cubana Edu. Superior vol.40 no.1*, 1-17.
- Espinoza-Freire, E. E., & Ricaldi-Echevarria, M. L. (2019). Desarrollo de habilidades intelectuales en docentes de educación básica de Machala, Ecuador. *Educación vol.28 no.55*, 59-79.
- Esteban-Nieto, N. (2018). Tipo de Investigación. *CONCYTEC*, 1-4.
- Estrada-Araoz, E. G., & Mamani-Uchasara, H. J. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Rev. Innova Educ.(2020). Vol. 2 Núm. 1*, 132-146.
- Felmer, P., & Perdomo-Díaz, J. (2017). Un programa de desarrollo profesional docente para un currículo de matemática centrado en las habilidades: la resolución de problemas como eje articulador. *Educación Matemática*, vol. 29, núm. 1,, 201-217.
- Fernández, M. O. (2018). Percepción del desempeño docente-estudiante en la modalidad mixta desde una mirada ecosistémica. . *RIDE*, vol.8 no.16.
- Ferrer-Díaz, A. D., & Gómez-Sánchez, Y. (2021). Aprendiendo sobre tecnologías de la información y las comunicaciones desde las páginas de

EDUMECENTRO. *EduMecentro*, 211-228.

Flora, S. M. (2019). Formación profesional en el campo de la Educación en el contexto actual: Aristas y puntos ciegos. *Revista Actualidades Investigativas en*, 1-25.

Frías-Guzmán, M., Haro-Águila, Y., & Artiles-Olivera, I. (2017). Las habilidades cognitivas en el profesional de la Información desde la perspectiva de proyectos y asociaciones internacionales. *Investig. bibl vol.31 no.71*, 201-218.

Galán, B. (2020). Reseña del libro El ABC y D de la formación docente. Desarrollo profesional docente desde la perspectiva de Vaillant y Marcelo. *Ciencia y Educación*, 4(3), 169-171.

García-Conislla, M. V. (2020). Relación entre la ejecución curricular y el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, pp. 103-111.

García-Muñoz-Aparicio, C., & Pérez-Sánchez, B. (2020). La Responsabilidad Social en CEMEX. *Investigación Valdizana*, vol. 14, núm. 4, 175-187.

Ghorbani, S., Mirshah-Jafari, S., & Sharifian, F. (2018). Learning to Be: Teachers' Competences and Practical Solutions: A Step Towards Sustainable Development. *Journal of Teacher Education for Sustainability*, vol. 20, no. 1, 20-45.

Greener, S. (2018). The knowing-doing gap in learning with technology. *Interactive Learning Environments*, 856–857.

Gudiñ- León, A. R., Acuña-López, R. J., & Terán Torres, V. G. (2021). Mejora del aprendizaje desde la óptica de la gestión pedagógica. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1-21.

Hammond, H. G. (2018). Teacher Empowerment and Teacher Perceptions of the Principal's Servant Leadership. *Lutheran Education Journal*, 1-8.

Hazar, E. (2019). A Comparison between European Digital Competence Framework and the Turkish ICT Curriculum. *Universal Journal of*

*Educational Research* 7, 954-962.

Hernández-Sampieri, R. (2018). *Metodología de la Investigación*. Ciudad de México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.

Herring, M. C., Koehler, M. J., & Mishra, P. (2016). *Handbook of Technological Pedagogical Content Knowledge (TPACK) for Educators*. New York: Second edition published.

Hervis, E. E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, vol. 42, núm. 2.

Hincapié M., J. P. (2017). *Elementos ontológicos, epistemológicos y metodológicos para la construcción de un*. Cali: Universidad del Valle, Colombia.

Hincapié, J. P. (2017). *Elementos ontológicos, epistemológicos y metodológicos para la construcción de un*. Cali: Universidad del Valle, Colombia.

Hinojo-Lucena, F.-J., Aznar-Díaz, I., Cáceres-Reche, M.-P., Trujillo-Torres, J.-M., & Romero-Rodríguez, J.-M. (2017). Factors influencing the development of digital competence in teachers: Analysis of the teaching staff of Permanent Education centres. *University of Granada, Granada, Andalusia, 18071, Spain*, 1-10.

Hueros, A. D., Franco, M. D., & Domínguez, C. Y. (2018). Aportaciones de la formación blended learning al desarrollo profesional docente. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 155-174.

Ineval. (2018). *La educación en Ecuador: logros alcanzados y nuevos desafíos*. Quito : Mineduc.

Janssen, N., & Lazonder, A. W. (2016). Supporting pre-service teachers in designing technology-infused lesson plans; . *Journal of computer Assisted Learning*, 456– 467.

Janssen, N., Knoef, M., & Lazonder, A. W. (2019). Technological and pedagogical support for pre-service teachers' lesson planning .

- Technology, Pedagogy And Education*, 115-128.
- Jiménez Cruz, I. (2019). Enfoque didáctico-generalizador de la disciplina principal integradora en la *Transformación*, 1-13.
- Kagama, J., & Irungu, C. (2018). An analysis of teacher performance appraisals and their influence on teacher performance in secondary schools in Kenya. *International Journal of Education*, 93- 98.
- Kara, A. (2017). Simulaciones de tecnología de la información-enseñanza inducida rendimiento en cross-entornos disciplinarios: un modelo and un solicitud. *Procedia - Ciencias sociales y del comportamiento*, 882 - 886.
- Kromydas, T. (2017). Rethinking higher education and its relationship with social inequalities: past knowledge, present state and future potential. *Humanities & Socila Sciences Communications*, 1-12.
- Loaiza-Zuluaga, Y. E., Zona-López, J. R., & Tamayo-Alzate, Ó. E. (2021). Los maestros y el pensamiento crítico. En A. T. Alonso-Herrera, & A. F. Campirán-Salazar, *Pensamiento Crítico en Iberoamérica* (págs. 61-84). México, D.F: Torres Asociados .
- Loyola-Bustos, C. (2020). La participación educativa como una herramienta de mejora. *Foro Educativo N°34*, 35-51.
- Loza-Lalangui, J. (2018). *Adaptaciones curriculares y el aprendizaje de lectoescritura en estudiantes de educación general básica elemental del Colegio Gutenberg Schule*. Quito : Universidad Andina Simón Bolívar.
- Martínez - Chairez, G. I., Guevara - Araiza, A., & Valles - Ornelas, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, vol. 12, núm. 6, 123-134.
- Martínez-Chairez, G. I., Esparza-Chávez, A. Y., & Gómez.Castillo, R. I. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional . *Ride Vol. 11, Núm. 21*, 1-32.
- Martínez-Orbegozo, E. F. (2019). El centro y las prácticas de colaboración

- docente como medios para la mejora educativa. *ICE Economía de la educación y política educativa*, 105-116.
- Matías de Rodríguez, C. E., Martín Sánchez, A. V., & Reyes Mola, C. E. (2019). Capacitación en contexto: una experiencia de formación continua con docentes de matemática de la educación básica. *Transformación*, 354-366.
- Mejía-Lizanco, F., & Castro-Medina, F. (2018). Competencia personal y social. Las habilidades sociales. *Dialnet* , 1-10.
- Mejía-Salazar, G. (2020). La aplicación de las TIC en los procesos de enseñanza-aprendizaje en estudiantes de nivel medio superior en Tepic, Nayarit. *Ride*, 1-20.
- Meo, A. I., & Dabenigno, V. (2021). Teletrabajo docente durante el confinamiento por COVID-19 en Argentina. Condiciones materiales y perspectivas sobre la carga de trabajo, ateriales y perspectivas sobre la carga de trabajo,. *Revista de Sociología de la Educación*, 103-127.
- Merellano-Navarro, E., Muñoz-Oyarce, M., Rios-Chandía, M., & Monzalve-Macaya, M. (2020). Perspective of Teaching in University Professors: Case Study in A Chilean University. *International Journal of Higher Education*, 140-150.
- MINEDUC. (2017). *Actualización de la guía metodológica para la construcción participativa del Proyecto Educativo Institucional*. Quito: Ministerio de Educación del Ecuador.
- Mineduc. (2017). *Manual Para la Implementación y Evaluación de los Estándares de Calidad Educativo* . Quito : Minieterio de educación del Ecuador.
- Mineduc. (2018). *Manual de los Estándares de Aprendizajes de las Figuras Profesionales del Bachillerato* . Quito: MInisterio de Educacion de Ecuador .
- Mogonea, F. (2015). Rendering intercultural dimension of the future teacher

competence profile: New proposals and training models. *Revista de Științe Politice. Revue des Sciences Politiques*, 63-77.

Moisés-Muli, J. V. (2017). *Estrategias de liderança na gestão pedagógica das actividades dos professores*. España: Universidad de Granada.

Montoya-Ramírez, M. (2018). *Modelos y estrategias de enseñanzas para ambientes innovadores*. Monterrey: Editorial Digital del Tecnológico de Monterrey.

Morín, E. (1999). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. Medellín-Colombia: UNESCO.

Mundial, B. (2018). Educación: I GBM es la principal entidad de financiamiento de la educación en el mundo en desarrollo. Trabaja en programas educativos en más de 80 países y se ha comprometido a ayudar a los países a lograr el ODS 4, que insta a garantizar una educación de. *Grupo de Banco Mundial*, Nov. 2018.

Muñoz, G. J., Quintero, C. J., & Munévar, M. R. (2002). Experiencias en investigación-acción-reflexión con educadores en proceso de formación. *Revista electrónica de investigación educativa*, 1-15.

Nocetti, A. V., Sáen, F. M., Contreras, G. A., Soto, C. G., & Espinoza, C. C. (2020). Práctica reflexiva en docentes: Una revisión sistemática de aspectos teórico-metodológicos. *Revista ESPACIOS*, 118-131.

Novozhenina, A., & López-Pinzón, M. M. (2018). Impact of a Professional Development Program on EFL Teachers' Performance. *HOW Vol. 25, No 2.*, 113-128.

OECD. (2020). *Estudio Internacional de enseñanza aprendizaje*. Madrid: TALIS.

OREALC/UNESCO. ( 2013). *Antecedentes y criterios para la elaboración de políticas docentes en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: UNESCO .

OREALC/UNESCO. (2020). Hoja informativa sobre el Día Mundial de los

docentes 2020. *UNESDOC*, 1-7.

OREALC-UNESCO. (2018). *Formación Inicial Docente en Competencias para el Siglo XXI y Pedagogías para la Inclusión en América Latina*. Santiago de Chile: OREALC/UNESCO .

Ortegón, J. M., Jové, T., Puiggalí, J., & Fabregat., R. (2020). Representación del conocimiento de un proceso de co-creación de material educativo. *TecnoL. vol.23 no.47 Medellín Jan./Apr. , pp. 159-177.*

Ortiz, O. A. (2009). *Metodología de la enseñanza problémica en el aula*. Mexico: Ediciones Asiesca.

Pedroso-Bruns, J., & Buzzi-Rausch, R. (2021). Llecciones de profesores de alfabetización “experimentados” a profesores de alfabetización “principiantes”: contribuciones a la enseñanza del desarrollo profesional. *SciELO*, 1-24.

Ponce M., T. (2012). *Fundamentos Psicopedagógicos*. Estados de México: Red Tercer Milenio.

Prudencio, M. (17 de 03 de 2017). <https://es.scribd.com/document/280497490/El-Acompañamiento-Pedagogico-MARCO-TEORICO>. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/280497490/El-Acompañamiento-Pedagogico-MARCO-TEORICO>: All Rights Reserved

Pugacheva, N. B., Kirillova, T. V., Ovchinnikova, I. G., Kudyashev, N. K., Lunev, A. N., O. A., . . . Valeyev, A. S. (2016). The Mechanism of State-Public Management of Vocational Education in the Region. *International Review of Management and Marketing*, 6-11.

Quispe-Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana, vol. 14, núm. 1, 7-14.*

Ramón Ramos, R. (2015). Las teorías de Schön y Dewey: hacia un modelo de reflexión en la práctica docente. *Ecos*, 27-32.

- Recio, A. (2013). *Estrategia de Acompañamiento en Teritorio*. Bogota-Colombia : Ministerio de Educación .
- Reyes, A. A., & Pérez Azahuanche, M. Á. (2020). Relación entre acompañamiento pedagógico y práctica reflexiva. *Espacios en Blanco. Revista de Educación, N°30, vol. 2*, 219-232.
- Richit, A., & da Ponte, J. (2017). La Colaboración Docente en Estudios de Clase en la Perspectiva de Profesores Participantes. *Revista Paradigm*, 330-352.
- Rivera, M. M., & Fernández, M. E. (2015). *Fuentes de información*. Pachuca: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo .
- Rodriguez, S. J., Rodríguez, S. R., & Fuerte, M. L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 1-10.
- Rogers, C. (2000). *El proceso en convertirse en personas*. Madrid: Paidós.
- Ruffinelli, A. (2017). Formación de docentes reflexivos: un enfoque en construcción y disputa. *Educ. Pesqui*, 97-111.
- Sanabria-Landazábal, N. J.-P. (2019). Creativity, entrepreneurship and innovation. *Dimensión Empresarial*, 1-8.
- Schön, D. A. (1992). *La formación de profesionales reflexivos* . Barcelona: Ediciones Paidós .
- Severino-González, P., Acuña-Moraga, O., Astete-Tapia, K., & Medel-Maturana, J. (2021). Responsabilidad social y consumo sustentable: el caso de estudiantes de formación superior de Talca (Chile). *Información Tecnológica*, 143-150.
- Steinberg, M. P., & Garrett, R. (2016). Classroom Composition and Measured Teacher Performance: What Do Teacher Observation Scores Really Measure? *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 293–317.

- Tarín-Ibáñez, J., & Tárraga-Mínguez, R. (2020). La resolución de problemas en los libros de texto de matemáticas de Educación Primaria: del informe Cockcroft a la actualidad. *Revista de Didáctica de las Matemáticas* , 35-54.
- Tayseer, S.-Z. (2019). The Impact of Implementing the Requirements of Governance on the Performance of the Teaching Staff Members at the University of Jeddah. *International Review of Management and Marketing* , 12-17.
- Torres-Hernández, E. (2020). Habilidades intrapersonales y su relación con el burnout en docentes de educación básica en León, México. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación Vol. 19 N° 39*, 163 - 179.
- Trabajo, M. d. (2020). *Instructivo para la elaboración e implementación del plan de acción de mejoras del desempeño individual*. Quito : Ministerio de Trabajo.
- UNESCO. (2020). *Aplicación de las decisiones adoptadas por el Consejo Ejecutivo y de las resoluciones aprobadas por la Conferencia General en reuniones anteriores*. Paris: UNESCO.
- Uranga, M. S., Rentería, D. E., & González., G. J. (2016). La Práctica del valor del respeto en un grupo de Quinto grado de educación. *Ra Ximhai*, 12(6): 187-204.
- Uranga-Alvídrez, M. S., & L, D. E.-S.-R. (2016). La Práctica del valor del respeto en un grupo de Quinto grado de educación. . *Ra Ximhai*, 12(6): 187-204.
- Valdes, R. B., BorgesLuiz, M. d., & Troncon, E. d. (2018). Evaluación sumativa de habilidades cognitivas: experiencia con buenas prácticas para la elaboración de pruebas de opción múltiple y la composición de exámenes. *Rev. bras. educación AV. 42 (4)*, 74-85.
- Valente, S., Lourenço, A., Alves, P., & Domínguez-Lara, S. (2020). The role of the teacher's emotional intelligence for efficacy and classroom management. *CES PSICOLOGÍA*, 18-31.
- Vanegas O., C. M. (2016). *Procesos reflexivos de profesores de ciencias durante*

*las prácticas pedagógicas de formación inicial*. Santiago de Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.

- Vanegas O., C., & Fuentealba J., A. (2019). Identidad profesional docente, reflexión y práctica pedagógica: Consideraciones claves para la formación de profesores. *Perspectiva Educacional. Formación de Profesores*, 115-138.
- Vezub, L. F. (2019). *El desarrollo profesional docente centrado en la escuela*. Buenos Aires: UNESCO.
- Vilca-Quispe, W., Loa-Navarro, E., Ramírez-Puraca, Á. A., & Medina-Sotelo, C. G. (2021). Responsabilidad social empresarial minera y los conflictos socioambientales en el Perú. *Rev. Int. Investig. Cienc. Soc. vol.17 no.1*, 195-215.
- Villalobos-Claveria, A., & Melo-Hermosilla, Y. (2019). Creatividad y transferencia didáctica en la acción pedagógica de docentes universitarios chilenos. *Cuadernos de Investigación Educativa, Vol. 11, N° 2*, 35-54.
- Warwick, R. (2020). Collaborative Decision-Making. *Lutheran Education Journal*, 1-5.
- Wyse, D., & Ferrari, A. (2015). Creativity and Education: Comparing the national curricula of the states of the European Union and the United Kingdom. *Educational Research Journal*, 30–47.
- Yépez, M. S. (2020). *Guía del mes de mayo-Costa*. Quito: MINEDUC.
- Zamudio, J. A., & Mabel, A. (2019). Supuestos ontológicos y epistemológicos en las investigaciones del cambio conceptual. *Epistemología e Historia de la Ciencia*, 3(2), 50-69.
- Zizek, S. (2015). *Less than nothing>> Hegel and the shadow of dialectical materialism*. Madrid: Edición Akat.
- Zona-López, J. R., & Giraldo-Márquez, J. D. (2017). Resolución de problemas: Escenario del pensamiento crítico en la didáctica de la ciencia . *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 122-150.

# **ANEXOS**

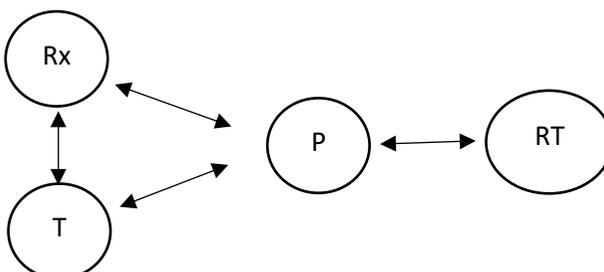
## ANEXO N° 5: OPERACIONALIZAD DE LAS VARIABLES: Desarrollo profesional y desempeño docente

Plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente en la Educación General Básica, Distrito 09D06 Guayaquil  
2021

Variable	Definición	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>V. Teórica</b>  Desarrollo profesional	Es el conjunto de posibilidades, entorno a los espacios formativos, donde el educador adquiere las competencias pertinentes en torno al desarrollo de habilidades cognitivas, habilidades intrapersonales y habilidades interpersonales, para potenciar el horizonte formativo del educados en respuestas al a las exigencias de la calidad educativa (OREALC-UNESCO, 2018).	En el presente estudio la variable se operacionaliza considerando las dimensiones de forma indirecta, a partir de la formulación teórica, para proponer un plan de desarrollo profesional en los espacios de enseñanzas, en tal sentido, el rol que tiene el docente adquiere relevancia a través del plan propuesto, a través de un cuestionario.	<b>Cognitivas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensamiento crítico.</li> <li>• Creatividad e innovación.</li> <li>• Resolución de problemas.</li> <li>• Comunicación y Manejo de la información.</li> <li>• Apropiación de las tecnologías digitales.</li> </ul>	Nominal
			<b>Intrapersonales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensamiento reflexivo,</li> <li>• Habilidades personales.</li> </ul>	
			<b>Interpersonales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Colaboración</li> <li>• Responsabilidad social.</li> </ul>	
<b>V. Fáctica</b>  Desempeño docente	Define la acción del educador en entorno al proceso de enseñanza, en base al dominio pedagógico y la responsabilidad profesional (OREALC-UNESCO, 2018). Según, García-Conislla (2020), está orientado, a definir la práctica educativa, como un factor fundamental, en la gestión estudiantil; el fracaso o éxito de un estudiante depende en tanto y cuanto genere, el docente espacios y oportunidades para este fin.	En el estudio la variable desempeño docente se operacionaliza juzgando las dimensiones de forma indirecta a partir de un cuestionario estandarizado sobre el desempeño docente, con 32 ítems en la escala de Likert.	<b>Pedagógica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias metodológicas variadas.</li> <li>• Conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva en contextos.</li> <li>• Planificación y adaptación curricular.</li> <li>• Elaboración de planes de acción individuales.</li> </ul>	Nominal
			<b>Responsabilidad profesional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo colaborativo,</li> <li>• Participación de la comunidad escolar,</li> <li>• Espacios de reflexión entre profesionales de la educación.</li> </ul>	

**ANEXO N° 6: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

Plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente en la Educación General Básica, en un distrito, Guayaquil 2021

<b><u>Formulación del Problema</u></b>	<b><u>Objetivo General</u></b>	<b><u>Hipótesis General</u></b>	<b><u>Variables e indicadores</u></b>	<b><u>Metodología</u></b>
<p>¿Qué aspectos debe tener un plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente en la educación general básica de un distrito de Guayaquil?</p> <p>¿Qué característica tiene el desempeño docente en la educación general básica?</p> <p>¿Qué aspectos o elementos deficientes se necesitan potenciar para mejorar el desempeño docente en la educación general básica?</p>	<p>Proponer un plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente en la Educación General Básica en un distrito de Guayaquil, 2021.</p> <p><b><u>Objetivos Específicos</u></b></p> <p>Caracterizar la situación del desempeño docente en la educación general básica de las instituciones del Distrito 09D06.</p> <p>Identificar los elementos o deficiencias del desempeño docente en la educación general básica.</p>	<p>No corresponde</p> <p><b><u>Hipótesis específicas</u></b></p> <p>No corresponde</p>	<p><b>Variable Independiente (Teórica)</b></p> <p><b>Desarrollo Profesional.</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p><b>Cognitivas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensamiento crítico,</li> <li>• Creatividad e innovación,</li> <li>• Resolución de problemas,</li> <li>• Comunicación y Manejo de la información,</li> <li>• Apropiación de las tecnologías digitales.</li> </ul> <p><b>Intrapersonales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensamiento reflexivo,</li> <li>• Habilidades personales</li> </ul> <p><b>Interpersonales:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Colaboración,</li> <li>• Responsabilidad social.</li> </ul>	<p><b><u>Tipo de investigación:</u></b></p> <p><b>Según la finalidad:</b> Aplicada.  <b>Según el enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Según el alcance:</b> Descriptiva-Propositiva.  <b>Según la temporalidad:</b> Transversal</p> <p><b><u>Diseño de la investigación:</u></b>            Descriptiva propositiva</p> <p><b><u>Esquemática:</u></b>            Diseño propositivo:</p>  <pre>           graph TD             Rx((Rx)) &lt;--&gt; T((T))             Rx --&gt; P((P))             T --&gt; P             P &lt;--&gt; RT((RT))           </pre> <p><b><u>Representativa:</u></b>            Dónde: Contextualizarse  <b>Rx:</b> Realidad determinada.  <b>T:</b> Enfoques teóricos para estudiar la mencionada realidad.</p>

<p>¿Qué aportes teóricos vigentes sustenta al desempeño docente y el desarrollo profesional?</p> <p>¿Qué elementos debe contener el plan de desarrollo profesional docente?</p>	<p>Determinar los aportes teóricos vigentes que sustentan el desempeño docente y el desarrollo profesional.</p> <p>Diseñar un plan de desarrollo profesional que permita mejorar el desempeño docente en la Educación General Básica.</p>		<p><b><u>Variable Dependiente:</u></b></p> <p><b>Desempeño docente (Variable Fática)</b></p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p><b>Gestión Pedagógica:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias metodológicas variadas,</li> <li>• Conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva en contextos,</li> <li>• Planificación y adaptación curricular,</li> <li>• Elaboración de planes de acción individuales.</li> </ul> <p><b>Responsabilidad Profesional:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo colaborativo,</li> <li>• Participación de la comunidad escolar.</li> <li>• Espacios de reflexión entre profesionales de la educación.</li> </ul>	<p><b>P:</b> Propuesta teórica para solucionar el problema.  <b>Rt:</b> Realidad transformada.</p> <p><b><u>Población y muestra:</u></b></p> <p><b>Población:</b></p> <p>Docentes y directivos de 64 centros educativos de un distrito de Guayaquil.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>Muestreo no probabilístico, a través de cuatros unidades informantes, constituidas por 121 docentes y administrativos.</p> <p><b><u>Técnica e instrumentos:</u></b></p> <p><b>Evaluación:</b> Encuesta</p> <p>Cuestionarios con la escala de Likert.</p> <p><b><u>Método de análisis:</u></b></p> <p><b>Métodos teóricos:</b></p> <p>Histórico-lógico,  Analítico-sintético y  Bibliográfico.</p> <p><b>Métodos empíricos:</b> Técnica de la encuesta.</p> <p><b>Método Estadístico:</b> IBM SPSS V25, y el Coeficiente de Alfa de Cronbach.</p>
---	---	--	--	---

### ANEXO N° 7: Encuesta para docente

Estimado docente, usted ha sido considerado un experto importante que puede ofrecer información, para una investigación sobre un plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente en la Educación General Básica. Ud. Debe analizar el desempeño docente que, desde su experiencia, observa en su Unidad Educativa, o un par para la referida encuesta.

**Institución:** Distrito de Guayaquil

**Entrevistado:** Docente de institución.

**Entrevistadora:** MSc. Martha A. Martínez Sánchez.

**Objetivo.** - Obtener información importante por parte de los docentes sobre el desempeño docente de un par en la educación general básica del Distrito 09D06.

La valoración de cada uno de los ítems, los asignará marcando el recuadro correspondiente con una (X), de acuerdo al nivel de la frecuencia con que se cumplen cada enunciado.

Marca la respuesta con una "x" que crea conveniente.

1. Nunca	2. A veces	3. Siempre
----------	------------	------------

#### GENERALIDADES:

Título: ..... Otro Título obtenido: .....

Estudios de Pos grado más alto: Maestría ( ) Doctorado ( )

Segunda especialidad: .....

Especializaciones: Si ( ) No ( )

Escala Magisterial: .....

Variable Fáctica: Desempeño docente.

Indicador	ITEMS.	Opciones de respuesta		
		1	2	3
Dimensión # 1: Gestión Pedagógica:				
	1. En el proceso de enseñanza está aplicando estrategias de aprendizaje en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.			

Estrategias metodológicas variadas	2. En la práctica docente se evidencia la ejecución de estrategias innovadoras y variadas.			
	3. A través del desarrollo profesional el docente adquiere conocimientos de estrategias variadas.			
	4. La aplicación de estrategias diversas en el proceso de enseñanza- aprendizaje facilita la calidad de la enseñanza.			
	5. Demuestra dominio en el proceso de enseñanza en la utilización estrategias metodológicas variadas con el fin de alcanzar los objetivos propuestos.			
Conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva.	6. El docente en su accionar diario cuenta con el conocimiento apropiado para una enseñanza efectiva.			
	7. Desde el conocimiento pedagógico está potenciando la enseñanza efectiva en el contexto.			
	8. A través de la formación profesional promueve la adquisición del conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva.			
	9. Adquiere relevancia diaria el conocimiento pedagógico en el accionar del docente para soluciones a problemas de enseñanza- aprendizaje.			
	10. En el proceso de enseñanza aprendizaje denota un alto dominio en el conocimiento pedagógico para una enseñanza de calidad.			
Planificación y adaptación curricular.	11. El proceso de enseñanza está enmarcado en una planificación sujeta a una programación.			
	12. El docente adquiere dominios constantes en la planificación y adaptación curricular.			
	13. Promueve proyectos curriculares activos y participativos para desarrollar aprendizajes cooperativos.			
	14. A través de la planificación curricular y la contextualización de las competencias de está respondiendo a las necesidades de los discentes.			
	15. A través de la acción diaria se evidencian las adaptaciones y planificación curricular.			
Elaboración de planes de acción individuales	16. Atiende de manera pertinente las necesidades individuales a través de planes de acción.			
	17. Evidencia dominio en la elaboración de planes de acción para responder a las necesidades individuales de los discentes.			
	18. Promueve la auto formación con el objetivo crear de planes de acción atendiendo las diferencias individuales.			
	19. Fomenta como línea de acción la auto reflexión permanente en la ejecución de la planificación de planes individuales.			
Dimensión # 2: Responsabilidad Profesional:				

Trabajo colaborativo	20. Se sustenta el trabajo docente mediante el trabajo colaborativos con pares.			
	21. Tiene una cultura de gestión docente a través del trabajo colaborativo.			
	22. En el desempeño docente se denota un plan trabajo colaborativo.			
	23. Contribuye en el accionar diario a través del trabajo colaborativo en los procesos pedagógicos.			
Participación de la comunidad escolar	24. Evidencia compromiso constante en la participación con la comunidad escolar.			
	25. Genera espacios de reflexión en la práctica diaria sobre la participación con la comunidad escolar.			
	26. Utiliza la participación de la comunidad escolar como herramienta para fortalecer la calidad de enseñanza.			
	27. Participa de forma activa y participativa en las actividades de la comunidad escolar.			
Espacios de reflexión entre profesionales de la educación.	28. Promueve espacios en los entornos de enseñanza para la reflexión del ejercicio docente como medio para promover la calidad educativa.			
	29. Durante el proceso de enseñanza se promueve espacios reflexión como medio retroalimentación entre pares profesionales educativos.			
	30. Emplea la auto reflexión durante el ejercicio docente como medio para fortalecer y mejorar el desempeño docente.			
	31. Reflexiona sobre la propia práctica de forma constante y permanente como filosofía de competencia del docente del siglo XXI.			
	32. Realiza retroalimentación constante sobre la propia práctica y de pares como vehículo de mejora continua en el proceso didáctico.			

Agradecida de su aporte con la ciencia

## **ANEXO N° 8: FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO**

### **DESEMPEÑO DOCENTE**

#### **I.- DATOS INFORMATIVOS:**

1. **Técnica:** Encuesta
2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
3. **Lugar:** Distrito 09D06
4. **Forma de aplicación:** Dirigida.
5. **Fecha de aplicación:** 2021
6. **Autor:** Rodríguez Irama
7. **Año:** 2012
8. **Lugar:** Guayaquil. Ecuador
9. **Medición:** Nivel de Educación General Básica
10. **Adaptación:** Martha Ana Martínez Sánchez.
11. **Fecha de Aplicación:** 2021
12. **Administración:** Docentes y directivos
13. **Tiempo de aplicación:** entre 20 y 30 minutos

#### **II.- OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:**

Obtener información importante por parte de los docentes sobre el desempeño docente de un par en la educación general básica del Distrito 09D06.

#### **III.- DIMENSIONES E INDICADORES:**

- ✓ Pedagógica
  - Estrategias metodológicas variadas.
  - Conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva en contextos.
  - Planificación y adaptación curricular.
  - Elaboración de planes de acción individuales.
- ✓ Responsabilidad profesional
  - Trabajo colaborativo,
  - Participación de la comunidad escolar,
  - Espacios de reflexión entre profesionales de la educación.

#### **IV.-INSTRUCCIONES:**

1. El Cuestionario para indagar sobre el desempeño docente en la educación general básica de un distrito de Guayaquil, consta de 32 ítems, de los cuales 19 corresponde a la dimensión **Gestión Pedagógicas** y 13 para la dimensión **Responsabilidad Profesional**.
2. El instrumento ha sido elaborado teniendo como referencia la escala de Likert, con tres opciones de respuesta: Nunca, A veces y Siempre, asignándoles valores del 1 al 3, de acuerdo a los siguientes criterios.  
1: Nunca = Cuando la afirmación no se cumple en lo mínimo.  
2: A veces = Cuando la afirmación en algo se cumple, aunque no a cabalidad.  
3: Siempre = Cuando la afirmación se cumple a cabalidad y tal como está planteado.

El nivel del desempeño docente de acuerdo a su accionar, se califica como:

- Inaceptable
- Poco Aceptable
- Aceptable

Rangos

Los rangos, se medirán teniendo en cuenta Valor mínimo – Valor máximo, sobre los 3 niveles descritos.

$$\frac{VM - Vm}{3} = \frac{96 - 32}{3} = 21.3$$

3

Rangos de 21.3

**V.-MATERIALES:** Cuestionario para los docentes, lápices o lapiceros y borrador.

#### **VI.-CALIFICACIÓN:**

**Tabla # 15:** Escala de la calificación general del desempeño docente y de sus dimensiones

Dimensiones	No. Ítems	Inaceptable	Poco Aceptable	Aceptable
GESTION PEDAGÓGICA	19	19 - 30	31 - 43	44 – 57
RESPONSABILIDAD PROFESIONAL	13	13 - 21	22 - 29	30 – 39
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	<b>32</b>	<b>32 - 52</b>	<b>53 - 73</b>	<b>74 – 96</b>

*Elaborado: Martha Ana Martínez Sánchez*



Pensamiento crítico.	3. El pensamiento crítico permite diseñar, evaluar y manejar el propio trabajo para que éste mejore de manera permanente.						
	4. En los espacios de enseñanza se impulsa en pensamiento crítico en los discentes.						
Creatividad e innovación.	5. Es necesario Imaginar, inventar y recrear en el proceso de enseñanza de forma permanente.						
	6. Se promueve la creatividad e innovación para generar ideas originales a través de probar distintos caminos para elegir las mejores alternativas desde la formación.						
	7. Se articula la creatividad e innovación en los espacios de enseñanza.						
	8. Se incorpora la metodología de la creatividad e innovación en las panificaciones curriculares.						
Resolución de problemas.	9. La resolución de problema en una habilidad propia del desempeño pedagógico.						
	10. En el proceso de enseñanza, potencia la resolución de problema.						
	11. Promueve estrategias de resolución de problemas desde la formación docentes.						
	12. Existe conciencia plena de selección de una determinada solución ante soluciones que, al parecer, no son visible.						
Comunicación y Manejo de la información	13. Se fomenta la comunicación y manejo de la información en los espacios formativos y enseñanza.						
	14. La comunicación y del manejo en todos los sentidos de la información constituye un medio para apropiarse, conocer y descubrir saberes.						
	15. Se Accede al aprendizaje para accionar en la enseñanza mediante el uso de los diversos recursos de la información y de comunicación.						
Apropiación de las tecnologías digitales.	16. En la actualidad, es necesario y pertinente, en las actividades de enseñanza y aprendizaje que la apropiación de las tecnologías digitales.						
	17. La capacidad digitad es una habilidad inherente función pedagógica.						
	18. La apropiación de la tecnología constituye una habilidad para facilitar el desempeño de los docentes en sus funciones.						
	19. En los espacios de enseñanza se evidencia el usos y apropiación de las tecnologías digitales.						

Dimensión # 2: Intrapersonales:							
Pensamiento reflexivo	20. Se permite al profesional docente intervenir de forma positiva en el accionar del proceso didáctico.						
	21. Se debe fomentar el pensamiento reflexivo en la gestión educativa.						
	22. En la práctica diaria el pensamiento reflexivo es un eje transvasar del accionar del docente						
Habilidades personales	23. Se promueven las habilidades para gestionar e interpretar las emociones en los espacios de enseñanza.						
	24. Denota perseverancia, resiliencia y sentido en los entornos de enseñanza.						
	25. Evidencia dominio de auto reforzamiento, de auto reflexión, auto evaluación y de auto regulación de forma constante						
	26. Ejerce una auto reflexión de su formación personal en la práctica cotidiana del accionar docente.						
Dimensión # 3: Interpersonales:							
Colaboración	27. Trabaja de forma colaborativa con el grupo de trabajo.						
	28. Fomenta el trabajo colaborativo entre los miembros de los espacios colaborativos.						
	29. Genera acciones colaborativas entre los estudiantes.						
Responsabilidad social	30. Cumple con la responsabilidad social en el proceso de enseñanza.						
	31. Participa de manera activa de las actividades con la comunidad educativa.						
	32. Promueve la responsabilidad social entre los miembros en los espacios de enseñanza.						

Agradecida de su aporte con la ciencia

## **FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO**

### **DESARROLLO DOCENTE**

#### **I.- DATOS INFORMATIVOS:**

1. **Técnica:** Encuesta
2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
3. **Lugar:** Distrito 09D06
4. **Forma de aplicación:** Dirigida.
5. **Fecha de aplicación:** 2021
6. **Autor:** Rodríguez Irama
7. **Año:** 2012
8. **Lugar:** Guayaquil. Ecuador
9. **Medición:** Nivel de Educación General Básica
10. **Adaptación:** Martha Ana Martínez Sánchez.
11. **Fecha de Aplicación:** 2021
12. **Administración:** Docentes y directivos
13. **Tiempo de aplicación:** entre 20 y 30 minutos

#### **II.- OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:**

Obtener información importante por parte de los docentes sobre el plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente en la educación básica del Distrito 09D06 en Guayaquil.

#### **III.- DIMENSIONES E INDICADORES:**

- ✓ Dimensión cognitiva:
  - Pensamiento crítico
  - Creatividad e innovación
  - Resolución de problemas
  - Comunicación y Manejo de la información
  - Apropriación de las tecnologías digitales
- ✓ Dimensión Intrapersonal:
  - Pensamiento reflexivo,
  - Habilidades personales.
- ✓ Dimensión Interpersonales:

- Colaboración.
- Responsabilidad social.

#### **IV.-INSTRUCCIONES:**

1. El Cuestionario para indagar sobre un plan de desarrollo profesional en la educación general básica de un distrito de Guayaquil, consta de 32 ítems, de los cuales 19 corresponde a la dimensión **Cognitiva**, 7 para la dimensión **Intrapersonal**, y 6 para la dimensión interpersonal.
2. El instrumento ha sido elaborado teniendo como referencia la escala de Likert, con cinco opciones de respuesta: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Neutro, De acuerdo y Totalmente de acuerdo, asignándoles valores del 1 al 5, de acuerdo a los siguientes criterios.
  - 1: Totalmente en desacuerdo = Cuando la afirmación no se cumple en lo mínimo
  - 2: En desacuerdo = Cuando la afirmación se cumple en lo mínimo
  - 3: Neutro = Cuando la afirmación en algo se cumple, aunque no a cabalidad.
  - 4: De acuerdo = Cuando la afirmación se cumple casi a cabalidad
  - 5: Totalmente de acuerdo = Cuando la afirmación se cumple a cabalidad y tal como está planteado.

Los niveles de desarrollo profesional en la educación general básica, se califica como:

- Inaceptable
- Poco Aceptable
- Aceptable

Rangos

Los rangos, se medirán teniendo en cuenta Valor mínimo – Valor máximo, sobre los 3 niveles descritos.

$$\frac{VM - Vm}{3} = \frac{160 - 32}{3} = 128$$

3

Rangos de 42,6

**V.-MATERIALES:** Cuestionario para los docentes, lápices o lapiceros y borrador.

## **VI.-CALIFICACIÓN:**

**Tabla # 14:** Escala de la calificación de la general del desarrollo profesional y de sus dimensiones

<b>Dimensiones</b>	<b>No. Ítems</b>	<b>Inaceptable</b>	<b>Poco Aceptable</b>	<b>Aceptable</b>
COGNITIVA	19	19 - 43	44 - 68	69 – 95
INTRAPERSONAL	7	7 - 16	19 - 25	26 – 35
INTERPERSONAL	6	6 - 14	15 - 22	22 - 30
<b>DESARROLLO PROFESIONAL</b>	<b>32</b>	<b>32 - 74</b>	<b>75 - 116</b>	<b>117 – 160</b>

*Elaborado: Martha Ana Martínez Sánchez*

## ANEXO N° 9: MATRIZ DE CONFIABILIDAD

**Tabla # 16:** Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	12	100,0

La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

*Elaborado:* Martha Ana Martínez Sánchez

**Tabla # 17:** Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	32

*Elaborado:* Martha Ana Martínez Sánchez

**Tabla # 18:** Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
54,2500	202,568	14,23264	32

*Elaborado:* Martha Ana Martínez Sánchez

## ANEXO N° 10: MATRIZ DE VALIDACIÓN

**TÍTULO DE LA TESIS:** Plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente en la Educación General Básica, Distrito 09D06, Guayaquil 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				1. Nunca	4. A veces	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>  Define la acción del educador en entorno al proceso de enseñanza, en base al dominio pedagógico y la responsabilidad profesional (OREALC-UNESCO, 2018). Según, García-Conislla (2020), está orientado, a definir la práctica educativa, como un factor fundamental, en la gestión estudiantil; el fracaso o éxito de un estudiante depende en tanto y cuanto genere, el docente espacios y oportunidades para este fin.	<b>GESTIÓN PEDAGÓGICA:</b>  Dimensión que procura que el docente sea competente de diseñar estrategias metodológicas variadas para accionar en el conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva en contextos, en base de la planificación y adaptación curricular; y la elaboración de planes de acción individuales.	Estrategias metodológicas variadas	1	En el proceso de enseñanza está aplicando estrategias de aprendizaje en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.				X		X		X		X			
			2	En la práctica docente se evidencia la ejecución de estrategias innovadoras y variadas.				X		X		X		X			
			3	A través del desarrollo profesional el docente adquiere conocimientos de estrategias variadas.				X		X		X		X			
			4	La aplicación de estrategias diversas en el proceso de enseñanza- aprendizaje facilita la calidad de la enseñanza.				X		X		X		X			
			5	Demuestra dominio en el proceso de enseñanza en la utilización				X		X		X		X			

				estrategias metodológicas variadas con el fin de alcanzar los objetivos propuestos.													
		Conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva.	6	El docente en su accionar diario cuenta con el conocimiento apropiado para una enseñanza efectiva.				X		X		X		X			
			7	Desde el conocimiento pedagógico está potenciando la enseñanza efectiva en el contexto.				X		X		X		X			
			8	A través de la formación profesional promueve la adquisición del conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva.				X		X		X		X			
			9	Adquiere relevancia diaria el conocimiento pedagógico en el accionar del docente para soluciones a problemas de enseñanza-aprendizaje.				X		X		X		X			
			10	En el proceso de enseñanza aprendizaje denota un alto dominio en el conocimiento pedagógico para una enseñanza de calidad.				X		X		X		X			
		Planificación y adaptación curricular.	11	El proceso de enseñanza está enmarcado en una				X		X		X		X			

				planificación sujeta a una programación.													
			12	El docente adquiere dominios constantes en la planificación y adaptación curricular.				X		X		X		X			
			13	Promueve proyectos curriculares activos y participativos para desarrollar aprendizajes cooperativos.				X		X		X		X			
			14	A través de la planificación curricular y la contextualización de las competencias de está respondiendoa las necesidades de los discentes.				X		X		X		X			
			15	A través de la acción diaria se evidencian las adaptaciones y planificación curricular.				X		X		X		X			
		Elaboración de planes de acción individuales	16	Atiende de manera pertinente las necesidades individuales a través de planes de acción.				X		X		X		X			
			17	Evidencia dominio en la elaboración de planes de acción para responder a las necesidades individuales de los discentes.				X		X		X		X			

			18	Promueve la auto formación con el objetivo crear de planes de acción atendiendo las diferencias individuales.				X		X		X		X			
			19	Fomenta como línea de acción la auto reflexión permanente en la ejecución de la planificación de planes individuales.				X		X		X		X			
	<b>RESPONSABILIDAD PROFESIONAL:</b>  La dimensión de responsabilidad profesional, a su vez, plantea el trabajo colaborativo, a partir de la articulación de la participación de la comunidad escolar para generar espacios de reflexión entre los docentes.	<b>Trabajo colaborativo</b>	20	Se sustenta el trabajo docente mediante el trabajo colaborativos con pares.				X		X		X		X			
21			Tiene una cultura de gestión docente a través del trabajo colaborativo.				X		X		X		X		X		
22			En el desempeño docente se denota un plan trabajo colaborativo.				X		X		X		X		X		
23			Contribuye en el accionar diario a través del trabajo colaborativo en los procesos pedagógicos.				X		X		X		X		X		
24			Evidencia compromiso constante en la participación con la comunidad escolar.				X		X		X		X		X		
25			Genera espacios de reflexión en la práctica diaria sobre la participación con la comunidad escolar.				X		X		X		X		X		
		<b>Participación de la comunidad escolar</b>															

		26	Utiliza la participación de la comunidad escolar como herramienta para fortalecer la calidad de enseñanza.				X		X		X		X			
		27	Participa de forma activa y participativa en las actividades de la comunidad escolar.				X		X		X		X			
	<b>Espacios de reflexión entre profesionales de la educación.</b>	28	Promueve espacios en los entornos de enseñanza para la reflexión del ejercicio docente como medio para promover la calidad educativa.				X		X		X		X			
		29	Durante el proceso de enseñanza se promueve espacios reflexión como medio retroalimentación entre pares profesionales educativos.				X		X		X		X			
		30	Emplea la auto reflexión durante el ejercicio docente como medio para fortalecer y mejorar el desempeño docente.				X		X		X		X			
		31	Reflexiona sobre la propia práctica de forma constante y permanente como filosofía de competencia del docente del siglo XXI.				X		X		X		X			
		32	Realiza retroalimentación				X		X		X		X			

		constante sobre la propia práctica y de pares como vehículo de mejora continua en el proceso didáctico.																	
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



**FIRMA DEL EVALUADOR**  
**Dra. Cecilia Teresita de Jesús Carbajal Llauce**

## MATRIZ DE VALORACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario de Desempeño docente" OBJETIVO:

"Conocer el nivel de del Desempeño docente".

DIRIGIDO A: Docentes del distrito educativo.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** CARBAJAL LLAUCE CECILIA TERESITA DE JESÚS

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTORADO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

TIEMPO DE EXPERIENCIA EN INVESTIGACIÓN: DOS AÑOS

VALORACIÓN:

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
X				



**FIRMA DEL EVALUADOR**  
**Dra. Cecilia Teresita de Jesús Carbajal Llauce**

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente en la Educación General Básica, Distrito 09D06, Guayaquil 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR ES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				1. Nunca	4. A veces	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>  Define la acción del educador en entorno al proceso de enseñanza, en base al dominio pedagógico y la responsabilidad profesional (OREALC-UNESCO, 2018). Según, García-Conislla (2020), está orientado, a definir la práctica educativa, como un factor fundamental, en la gestión estudiantil; el fracaso o éxito de un estudiante depende en tanto y cuanto genere, el docente espacios y	<b>GESTIÓN PEDAGÓGICA:</b>  Dimensión que procura que el docente sea competente de diseñar estrategias metodológicas variadas para accionar en el conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva en contextos, en base de la planificación y adaptación curricular; y la elaboración de planes de acción individuales.	Estrategias metodológicas variadas	1	En el proceso de enseñanza está aplicando estrategias de aprendizaje en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.				X		X		X		X			
			2	En la práctica docente se evidencia la ejecución de estrategias innovadoras y variadas.				X		X		X		X			
			3	A través del desarrollo profesional el docente adquiere conocimientos de estrategias variadas.				X		X		X		X			
			4	La aplicación de estrategias diversas en el proceso de enseñanza- aprendizaje facilita la calidad de la enseñanza.				X		X		X		X			
			5	Demuestra dominio en el proceso de enseñanza en la utilización estrategias metodológicas variadas con el fin de alcanzar los objetivos propuestos.				X		X		X		X			

oportunidades para este fin.	Conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva.	6	El docente en su accionar diario cuenta con el conocimiento apropiado para una enseñanza efectiva.				X		X		X		X		
		7	Desde el conocimiento pedagógico está potenciando la enseñanza efectiva en el contexto.				X		X		X		X		
		8	A través de la formación profesional promueve la adquisición del conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva.				X		X		X		X		
		9	Adquiere relevancia diaria el conocimiento pedagógico en el accionar del docente para soluciones a problemas de enseñanza-aprendizaje.				X		X		X		X		
		10	En el proceso de enseñanza aprendizaje denota un alto dominio en el conocimiento pedagógico para una enseñanza de calidad.				X		X		X		X		
		Planificación y adaptación curricular.	11	33. El proceso de enseñanza está enmarcado en una planificación sujeta a una programación.				X		X		X		X	
			12	El docente adquiere dominios constantes en la planificación y adaptación curricular.				X		X		X		X	
			13	Promueve proyectos curriculares activos y participativos para desarrollar aprendizajes cooperativos.				X		X		X		X	
			14	A través de la planificación curricular y la contextualización de las competencias de está respondiendoa las necesidades de los discentes.				X		X		X		X	

		15	A través de la acción diaria se evidencian las adaptaciones y planificación curricular.				X		X		X		X			
		Elaboración de planes de acción individuales	16	Atiende de manera pertinente las necesidades individuales a través de planes de acción.				X		X		X		X		
			17	Evidencia dominio en la elaboración de planes de acción para responder a las necesidades individuales de los discentes.				X		X		X		X		
			18	Promueve la auto formación con el objetivo crear de planes de acción atendiendo las diferencias individuales.				X		X		X		X		
			19	Fomenta como línea de acción la auto reflexión permanente en la ejecución de la planificación de planes individuales.				X		X		X		X		
	RESPONSABILIDAD PROFESIONAL:  La dimensión de responsabilidad profesional, a su vez, plantea el trabajo colaborativo, a partir de la articulación de la participación de la comunidad escolar para generar espacios de reflexión entre los docentes.	Trabajo colaborativo	20	Se sustenta el trabajo docente mediante el trabajo colaborativos con pares.				X		X		X		X		
			21	Tiene una cultura de gestión docente a través del trabajo colaborativo.				X		X		X		X		
			22	En el desempeño docente se denota un plan trabajo colaborativo.				X		X		X		X		
			23	Contribuye en el accionar diario a través del trabajo colaborativo en los procesos pedagógicos.				X		X		X		X		
			24	Evidencia compromiso constante en la participación con la comunidad escolar.				X		X		X		X		
		Participación de la comunidad escolar	25	Genera espacios de reflexión en la práctica diaria sobre la participación con la comunidad escolar.				X		X		X		X		
26	Utiliza la participación de la comunidad escolar como					X		X		X		X				

		herramienta para fortalecer la calidad de enseñanza.																
	27	Participa de forma activa y participativa en las actividades de la comunidad escolar.				X		X		X		X						
Espacios de reflexión entre profesionales de la educación.	28	Promueve espacios en los entornos de enseñanza para la reflexión del ejercicio docente como medio para promover la calidad educativa.				X		X		X		X						
	29	Durante el proceso de enseñanza se promueve espacios reflexión como medio retroalimentación entre pares profesionales educativos.				X		X		X		X						
	30	Emplea la auto reflexión durante el ejercicio docente como medio para fortalecer y mejorar el desempeño docente.				X		X		X		X						
	31	Reflexiona sobre la propia práctica de forma constante y permanente como filosofía de competencia del docente del siglo XXI.				X		X		X		X						
	32	Realiza retroalimentación constante sobre la propia práctica y de pares como vehículo de mejora continua en el proceso didáctico.				X		X		X		X						



**FIRMA DEL EVALUADOR**

## MATRIZ DE VALORACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Cuestionario de Desempeño docente”

**OBJETIVO:** “Conocer el nivel de del Desempeño docente”.

**DIRIGIDO A:** Docentes del distrito educativo.

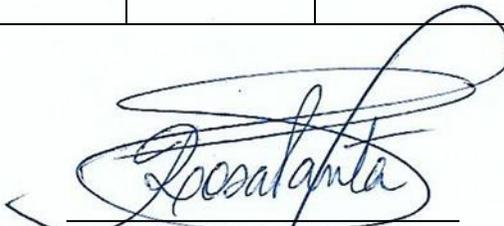
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** PANTA SALAZAR ROSA ISABEL

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTORA EN EDUCACIÓN

**TIEMPO DE EXPERIENCIA EN INVESTIGACIÓN:** 5 Años

**VALORACIÓN:**

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
X				



FIRMA DEL EVALUADOR

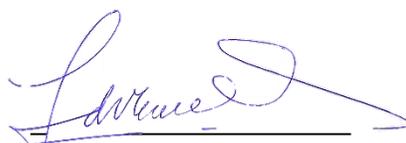
TÍTULO DE LA TESIS: Plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente en la Educación General Básica, Distrito 09D06, Guayaquil 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR ES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				1. Nunca	4. A veces	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>  Define la acción del educador en entorno al proceso de enseñanza, en base al dominio pedagógico y la responsabilidad profesional (OREALC-UNESCO, 2018). Según, García-Conislla (2020), está orientado, a definir la práctica educativa, como un factor fundamental, en la gestión estudiantil; el fracaso o éxito de un estudiante depende en tanto y cuanto genere, el docente espacios y oportunidades para este fin.	<b>GESTIÓN PEDAGÓGICA:</b>  Dimensión que procura que el docente sea competente de diseñar estrategias metodológicas variadas para accionar en el conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva en contextos, en base de la planificación y adaptación curricular; y la elaboración de planes de acción individuales.	Estrategias metodológicas variadas	1	En el proceso de enseñanza está aplicando estrategias de aprendizaje en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.				X		X		X		X			
			2	En la práctica docente se evidencia la ejecución de estrategias innovadoras y variadas.				X		X		X		X			
			3	A través del desarrollo profesional el docente adquiere conocimientos de estrategias variadas.				X		X		X		X			
			4	La aplicación de estrategias diversas en el proceso de enseñanza- aprendizaje facilita la calidad de la enseñanza.				X		X		X		X			
			5	Demuestra dominio en el proceso de enseñanza en la utilización estrategias metodológicas variadas con el fin de alcanzar los objetivos propuestos.				X		X		X		X			
		6	El docente en su accionar diario cuenta con el conocimiento apropiado para una enseñanza efectiva.	Conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva.						X		X		X		X	

			7	Desde el conocimiento pedagógico está potenciando la enseñanza efectiva en el contexto.				X		X		X		X		
			8	A través de la formación profesional promueve la adquisición del conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva.				X		X		X		X		
			9	Adquiere relevancia diaria el conocimiento pedagógico en el accionar del docente para soluciones a problemas de enseñanza-aprendizaje.				X		X		X		X		
			10	En el proceso de enseñanza aprendizaje denota un alto dominio en el conocimiento pedagógico para una enseñanza de calidad.				X		X		X		X		
		Planificación y adaptación curricular.	11	El proceso de enseñanza está enmarcado en una planificación sujeta a una programación.				X		X		X		X		
			12	El docente adquiere dominios constantes en la planificación y adaptación curricular.				X		X		X		X		
			13	Promueve proyectos curriculares activos y participativos para desarrollar aprendizajes cooperativos.				X		X		X		X		
			14	A través de la acción diaria se evidencian las adaptaciones y planificación curricular. Y la contextualización de las competencias de está respondiendo a las necesidades de los discentes.				X		X		X		X		
			15	Atiende de manera pertinente las necesidades individuales a través de planes de acción.				X		X		X		X		

	Elaboración de planes de acción individuales	16	Atiende de manera pertinente las necesidades individuales a través de planes de acción.				X		X		X		X			
		17	Evidencia dominio en la elaboración de planes de acción para responder a las necesidades individuales de los discentes.				X		X		X		X			
		18	Promueve la auto formación con el objetivo crear de planes de acción atendiendo las diferencias individuales.				X		X		X		X			
		19	Fomenta como línea de acción la auto reflexión permanente en la ejecución de la planificación de planes individuales.				X		X		X		X			
	RESPONSABILIDAD PROFESIONAL:  La dimensión de responsabilidad profesional, a su vez, plantea el trabajo colaborativo, a partir de la articulación de la participación de la comunidad escolar para generar espacios de reflexión entre los docentes.	Trabajo colaborativo	20	Se sustenta el trabajo docente mediante el trabajo colaborativos con pares.				X		X		X		X		
			21	Tiene una cultura de gestión docente a través del trabajo colaborativo.				X		X		X		X		
			22	En el desempeño docente se denota un plan trabajo colaborativo.				X		X		X		X		
			23	Contribuye en el accionar diario a través del trabajo colaborativo en los procesos pedagógicos.				X		X		X		X		
		24	Evidencia compromiso constante en la participación con la comunidad escolar.				X		X		X		X			
		Participación de la comunidad escolar	25	Genera espacios de reflexión en la práctica diaria sobre la participación con la comunidad escolar.				X		X		X		X		
26	Utiliza la participación de la comunidad escolar como herramienta para fortalecer la calidad de enseñanza.					X		X		X		X				

Espacios de reflexión entre profesionales de la educación.	27	Participa de forma activa y participativa en las actividades de la comunidad escolar.				X		X		X		X	
	28	Promueve espacios en los entornos de enseñanza para la reflexión del ejercicio docente como medio para promover la calidad educativa.				X		X		X		X	
	29	Durante el proceso de enseñanza se promueve espacios reflexión como medio retroalimentación entre pares profesionales educativos.				X		X		X		X	
	30	Emplea la auto reflexión durante el ejercicio docente como medio para fortalecer y mejorar el desempeño docente.				X		X		X		X	
	31	Reflexiona sobre la propia práctica de forma constante y permanente como filosofía de competencia del docente del siglo XXI.				X		X		X		X	
	32	Realiza retroalimentación constante sobre la propia práctica y de pares como vehículo de mejora continua en el proceso didáctico.				X		X		X		X	

  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

## MATRIZ DE VALORACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Cuestionario de Desempeño docente”

**OBJETIVO:** “Conocer el nivel de del Desempeño docente”.

**DIRIGIDO A:** Docentes del distrito educativo.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** LEÓN MORE ESPERANZA IDA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTORA EN EDUCACIÓN

**TIEMPO DE EXPERIENCIA EN INVESTIGACIÓN:** 12 Años

**VALORACIÓN:**

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
	X			



**FIRMA DEL EVALUADOR**

**TÍTULO DE LA TESIS:** Plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente en la Educación General Básica, Distrito 09D06, Guayaquil 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				1. Nunca	4. A veces	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>  Define la acción del educador en entorno al proceso de enseñanza, en base al dominio pedagógico y la responsabilidad profesional (OREALC-UNESCO, 2018). Según, García-Conislla (2020), está orientado, a definir la práctica educativa, como un factor fundamental, en la gestión estudiantil; el fracaso o éxito de un estudiante depende en tanto y cuanto genere, el docente espacios y oportunidades para este fin.	<b>GESTIÓN PEDAGÓGICA:</b>  Dimensión que procura que el docente sea competente de diseñar estrategias metodológicas variadas para accionar en el conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva en contextos, en base de la planificación y adaptación curricular; y la elaboración de planes de acción individuales.	Estrategias metodológicas variadas	1	En el proceso de enseñanza está aplicando Estrategias efectivas y diversas.								X		X			
			2	En la práctica docente se evidencia la ejecución de estrategias innovadoras y variadas.								X		X			
			3	A través del desarrollo profesional el docente adquiere conocimientos de estrategias varias.							X		X				
			4	Con el uso de estrategias varias está facilitando la calidad de la enseñanza.							X		X				
			5	Demuestra dominio en el proceso de enseñanza en la utilización estrategias metodológicas variadas con el fin de alcanzar los objetivos propuestos.							X		X				
		Conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva.	6	El docente en su accionar diario cuenta con el conocimiento apropiado para una enseñanza efectiva.										X		X	
			7	Desde el conocimiento pedagógico está potenciando la enseñanza efectiva en el contexto.										X		X	

			8	Con el dominio cognitivo está promoviendo la adquisición del conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva.						X		X		X			
			9	Adquiere relevancia diaria el conocimiento pedagógico en el accionar del docente para soluciones a problemas de enseñanza-aprendizajes.								X		X			
			10	En el proceso de enseñanza aprendizaje denota un alto dominio en el conocimiento pedagógico para una enseñanza de calidad.								X		X			
		Planificación y adaptación curricular.	11	El proceso de enseñanza está enmarcado en una planificación o adaptación curricular.								X		X			
			12	El docente adquiere dominios constantes en la planificación y adaptación curricular.									X		X		
			13	Promueve proyectos curriculares activos y participativos para desarrollar aprendizajes cooperativos.					X		X		X		X		
			14	A través de la planificación curriculares y las adaptaciones, está respondiendo a las necesidades de los discentes.									X		X		
			15	A través de la acción diaria se evidencian las adaptaciones y planificación curricular.									X		X		
			Elaboración de planes de acción individuales	16	Atiende de manera pertinente las necesidades individuales a través de planes de acción.								X		X		
		17		Evidencia dominio en la elaboración de planes de acción para responder a las necesidades individuales de los discentes.									X		X		
		18		Promueve las auto formaciones sobre la elaboración de planes de acción individuales							X		X		X		
		19		Fomenta como línea de acción la auto reflexión diarias en la									X		X		

				ejecución de la planificación en los planes de individuales.																
<b>RESPONSABILIDAD PROFESIONAL:</b>  La dimensión de responsabilidad profesional, a su vez, plantea el trabajo colaborativo, a partir de la articulación de la participación de la comunidad escolar para generar espacios de reflexión entre los docentes.	<b>Trabajo colaborativo</b>	20	Se sustenta el trabajo docente mediante el trabajo colaborativos con pares.									X		X						
		21	Tiene una cultura de gestión docente a través del trabajo colaborativo.										X		X					
		22	En el desempeño docente se denota un modelo trabajo colaborativo.										X		X					
		23	Contribuye en el accionar diarios mediante el trabajo colaborativo en los procesos pedagógicos.								X		X		X					
		24	Mantiene un compromiso constante en participar con la comunidad escolar.										X		X					
	<b>Participación de la comunidad escolar</b>	25	Genera espacios de reflexión en la práctica diaria sobre la participación con la comunidad escolar.										X		X					
		26	Utiliza la participación de la comunidad escolar como herramienta para fortalecer la calidad de enseñanza.						X				X		X					
		27	Participa de forma activa y participativa en las actividades de la comunidad escolar.										X		X					
	<b>Espacios de reflexión entre profesionales de la educación.</b>	28	Promueve espacios en los entornos de enseñanza para la reflexión del ejercicio docente como medio para promover la calidad educativa.										X		X					
		29	Durante el proceso de enseñanza se promueve espacios reflexión como medio retroalimentación entre pares profesionales educativos.										X		X					
		30	Emplea la auto reflexión durante el ejercicio docente como medio para fortalecer y mejorar el desempeño docente.								X		X		X					

		31	reflexiona sobre la propia práctica de forma constante y permanente como filosofía de competencia del docente del siglo XXI.							X		X		
		32	realiza retroalimentación constante sobre la propia práctica y de pares como vehículo de mejora continua en el proceso didáctico.							X		X		




---

**FIRMA DEL EVALUADO**

## MATRIZ DE VALORACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Cuestionario de Desempeño docente”

**OBJETIVO:** “Conocer el nivel de del Desempeño docente”.

**DIRIGIDO A:** Docentes del distrito educativo.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Balladares Atoche César

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en Educación

**TIEMPO DE EXPERIENCIA EN INVESTIGACIÓN:** Diez años

**VALORACIÓN:**

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
X				



FIRMA DEL EVALUADOR

TÍTULO DE LA TESIS: Plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente en la Educación General Básica, Distrito 09D06, Guayaquil 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR ES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN		
				1. Nunca	4. A veces	5. Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
<b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>  Define la acción del educador en entorno al proceso de enseñanza, en base al dominio pedagógico y la responsabilidad profesional (OREALC-UNESCO, 2018). Según, García-Conislla (2020), está orientado, a definir la práctica educativa, como un factor fundamental, en la gestión estudiantil; el fracaso o éxito de un estudiante depende en tanto y cuanto genere, el docente espacios y oportunidades para este fin.	<b>GESTIÓN PEDAGÓGICA:</b>  Dimensión que procura que el docente sea competente de diseñar estrategias metodológicas variadas para accionar en el conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva en contextos, en base de la planificación y adaptación curricular; y la elaboración de planes de acción individuales.	Estrategias metodológicas variadas	1	En el proceso de enseñanza está aplicando estrategias de aprendizaje en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.				X		X		X		X			
			2	En la práctica docente se evidencia la ejecución de estrategias innovadoras y variadas.				X		X		X		X			
			3	A través del desarrollo profesional el docente adquiere conocimientos de estrategias variadas.				X		X		X		X			
			4	La aplicación de estrategias diversas en el proceso de enseñanza-aprendizaje facilita la calidad de la enseñanza.				X		X		X		X			
			5	Demuestra dominio en el proceso de enseñanza en la utilización de estrategias metodológicas variadas con el fin de alcanzar los objetivos propuestos.				X		X		X		X			

Conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva.	6	El docente en su accionar diario cuenta con el conocimiento apropiado para una enseñanza efectiva.				X		X		X		X			
	7	Desde el conocimiento pedagógico está potenciando la enseñanza efectiva en el contexto.													
	8	A través de la formación profesional promueve la adquisición del conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva.				X		X		X		X			
	9	Adquiere relevancia diaria el conocimiento pedagógico en el accionar del docente para soluciones a problemas de enseñanza-aprendizaje.				X		X		X		X			
	10	En el proceso de enseñanza aprendizaje denota un alto dominio en el conocimiento pedagógico para una enseñanza de calidad.				X		X		X		X			
	Planificación y adaptación curricular.	11	El proceso de enseñanza está enmarcado en una planificación sujeta a una programación.				X		X		X		X		
		12	El docente adquiere dominios constantes en la planificación y adaptación curricular.				X		X		X		X		
		13	Promueve proyectos curriculares activos y participativos para desarrollar aprendizajes cooperativos.				X		X		X		X		

			14	A través de la planificación curricular y la contextualización de las competencias de está respondiendo a las necesidades de los discentes. Y la contextualización de las competencias de está respondiendo a las necesidades de los discentes. La contextualización de las competencias de está respondiendoa las necesidades de los discentes.				X		X		X		X		
			15	A través de la acción diaria se evidencian las adaptaciones y planificación curricular.				X		X		X		X		
		Elaboración de planes de acción individuales	16	Atiende de manera pertinente las necesidades individuales a través de planes de acción.				X		X		X		X		
			17	Evidencia dominio en la elaboración de planes de acción para responder a las necesidades individuales de los discentes.				X		X		X		X		
			18	Promueve la auto formación con el objetivo crear de planes de acción atendiendo las diferencias individuales.				X		X		X		X		
			19	Fomenta como línea de acción la auto reflexión permanente en la ejecución de la planificación de planes individuales.				X		X		X		X		

RESPONSABILIDAD PROFESIONAL:															
<p>La dimensión de responsabilidad profesional, a su vez, plantea el trabajo colaborativo, a partir de la articulación de la participación de la comunidad escolar para generar espacios de reflexión entre los docentes.</p>	Trabajo colaborativo	20	Se sustenta el trabajo docente mediante el trabajo colaborativos con pares.				X		X		X		X		
		21	Tiene una cultura de gestión docente a través del trabajo colaborativo.				X		X		X		X		
		22	En el desempeño docente se denota un plan trabajo colaborativo.				X		X		X		X		
		23	Contribuye en el accionar diario a través del trabajo colaborativo en los procesos pedagógicos.				X		X		X		X		
		24	Evidencia compromiso constante en la participación con la comunidad escolar.				X		X		X		X		
	Participación de la comunidad escolar	25	Genera espacios de reflexión en la práctica diaria sobre la participación con la comunidad escolar.				X		X		X		X		
		26	Utiliza la participación de la comunidad escolar como herramienta para fortalecer la calidad de enseñanza.				X		X		X		X		
		27	Participa de forma activa y participativa en las actividades de la comunidad escolar.				X		X		X		X		
	Espacios de reflexión entre profesionales de la educación.	28	Promueve espacios en los entornos de enseñanza para la reflexión del ejercicio docente como medio para promover la calidad educativa.				X		X		X		X		
29		Durante el proceso de enseñanza se promueve espacios reflexión como				X		X		X		X			

		medio retroalimentación entre pares profesionales educativos.												
	30	Emplea la auto reflexión durante el ejercicio docente como medio para fortalecer y mejorar el desempeño docente.				X		X		X		X		
	31	Reflexiona sobre la propia práctica de forma constante y permanente como filosofía de competencia del docente del siglo XXI.				X		X		X		X		
	32	Realiza retroalimentación constante sobre la propia práctica y de pares como vehículo de mejora continua en el proceso didáctico.				X		X		X		X		



**FIRMA DEL EVALUADOR**

## MATRIZ DE VALORACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Cuestionario de Desempeño docente”

**OBJETIVO:** “Conocer el nivel de del Desempeño docente”.

**DIRIGIDO A:** Docentes del distrito educativo.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** JAVIER ALVA LUZ ANDREA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTORA EN EDUCACIÓN

**TIEMPO DE EXPERIENCIA EN INVESTIGACIÓN:** 10 AÑOS

**VALORACIÓN:**

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
X				



**FIRMA DEL EVALUADOR**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN

**TÍTULO DE LA TESIS:** Plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente en la Educación General Básica, Distrito 09D06, Guayaquil 2021

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIÓN
				1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Neutro	4. De acuerdo	5. Totalmente de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO			
<b>DESARROLLO PROFESIONAL</b>  Es el conjunto de posibilidades, entorno a los espacios formativos, donde el educador adquiere las competencias pertinentes en torno al desarrollo de habilidades cognitivas, habilidades intrapersonales y habilidades interpersonales, para potenciar el horizonte	<b>DIMENSIÓN COGNITIVAS:</b>  Competencia o habilidad propia de la identidad del profesional, concierne al dominio de información o conocimientos a partir de pensamiento crítico, la creatividad e innovación, la resolución de problemas, comunicación y manejo de la información y apropiación de las	<b>Pensamiento crítico</b>	1	El pensamiento crítico permite mejorar la dimensión pedagógica en el ejercicio docente.													
			2	En la práctica diaria el docente debe accionar a partir del pensamiento crítico.													
			3	El pensamiento crítico permite diseñar, evaluar y manejar el propio trabajo para que éste mejore de manera permanente.													
			4	¿En los espacios de enseñanza se impulsa en pensamiento crítico en los discentes?													
		<b>2. Creatividad e innovación.</b>	5	Es necesario Imaginar, inventar y recrear en el proceso de enseñanza de forma permanente.													
			6	Se promueve la creatividad e innovación para generar ideas originales a través de probar distintos caminos para elegir las mejores alternativas desde la formación.													

formativo del educados en respuestas a las exigencias de la calidad educativa (OREALC-UNESCO, 2018).	tecnologías digitales		7	Se articula la creatividad e innovación en los espacios de enseñanza.																	
			8	Se incorpora la metodología de la creatividad e innovación en las panificaciones curriculares.																	
		3. Resolución de problemas	9	La resolución de problema en una habilidad propia de del desempeño pedagógico.																	
			10	En el proceso de enseñanza se potencia la resolución de problema.																	
			11	Promueve estrategias de resolución de problemas desde la formación docentes.																	
			12	Ejerce una auto reflexión de su formación personal en la práctica cotidiana del accionar docente.																	
		Comunicación y Manejo de la información.	13	Se fomenta la comunicación y manejo de la información en los espacios formativos y enseñanza.																	
			14	La comunicación y del manejo en todos los sentidos de la información constituye un medio para apropiarse, conocer y descubrir saberes.																	
			15	Se Accede al aprendizaje para accionar en la enseñanza mediante el uso de los diversos recursos de la información y de comunicación.																	
			16	Se fomenta la comunicación y el manejo de información asertiva entre los actores educativos.																	
		Apropiación de las tecnologías digitales	17	En la actualidad, es necesario y pertinente, en las actividades de enseñanza y aprendizaje que la apropiación de las tecnologías digitales.																	

			18	La capacidad digital es una habilidad inherente función pedagógica.																
			19	La apropiación de la tecnología constituye una habilidad para facilitar el desempeño de los docentes en sus funciones.																
			20	En los espacios de enseñanza se evidencia el usos y apropiación de las tecnologías digitales.																
	<p><b>DIMENSIÓN INTRAPERSONALES</b> :</p> <p>Es la dimensión que permite tener plena conciencia de las debilidades y las potencialidades individuales, a través de la consciente de dominio de autonomía emocional, regulación emocional, conciencia emocional desde el pensamiento reflexivo y las habilidades personales generando acciones positivas.</p>	<b>Pensamiento reflexivo</b>	21	¿Permite al profesional de la educación intervenir de forma positiva en el accionar del proceso didáctico?																
22			Se debe fomentar el pensamiento reflexivo en la gestión educativa.																	
23			En la práctica diaria el pensamiento reflexivo es un eje transvasar del accionar del desempeño docente.																	
		<b>Habilidades personales</b>	24	Se promueven las habilidades para gestionar e interpretar las emociones en los espacios de enseñanza.																
25			Denota perseverancia, resiliencia y sentido en los entornos de enseñanza.																	
26			Evidencia dominio de auto reforzamiento, de auto reflexión, auto evaluación y de auto regulación de forma constante.																	
	<p><b>DIMENSIÓN INTERPERSONALES</b> :</p> <p>Es la forma como el individual se interrelaciona con los demás sujetos, a partir de la colaboración empatía y la</p>	<b>Colaboración</b>	27	Trabajas de forma colaborativo con el grupo de trabajo.																
28			Fomento el trabajo colaborativo entre los miembros de los espacios colaborativos.																	
29			Genera acciones colaborativas entre los estudiantes.																	

	responsabilidad social para generar un mejor desempeño de las personas y los profesionales.	<b>Responsabilidad social</b>	<b>30</b>	Cumple con la responsabilidad social en el proceso de enseñanza.																
			<b>31</b>	Participa de manera activa en actividad con la comunidad educativa.																
			<b>32</b>	Promueve la responsabilidad social entre los miembros en los espacios de enseñanza.																

---

**FIRMA DEL EVALUADOR**

## ANEXO: MATRIZ DE VALORACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** “Cuestionario de Desarrollo profesional”

**OBJETIVO:** “Conocer el nivel de del Desarrollo profesional”.

**DIRIGIDO A:** Docentes del distrito educativo.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** \_\_\_\_\_

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** \_\_\_\_\_

**TIEMPO DE EXPERIENCIA EN INVESTIGACIÓN:** \_\_\_\_\_

**VALORACIÓN:**

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente

\_\_\_\_\_  
**FIRMA DEL EVALUA**

## ANEXO N° 10: Solicitud a directivos

Guayaquil, 07 de septiembre del 2021

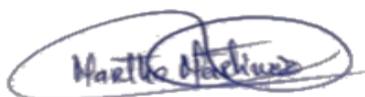
Señor.  
MSc. Sofia León Solorzano.  
Directora de BRA.  
Ciudad.

De mis consideraciones

La suscripta, MSc. Martha Martínez Sánchez, Doctorante del Programa Post Grado Doctoral de Educación en la Universidad Cesar Vallejo Piura-Perú, solicito a Ud. autorización para aplicar estudio del proyecto de investigación doctoral: **Plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente en la Educación General Básica, Distrito 09D06, Guayaquil 2021**, en la institución que Ud. Dirige, Unidad **Educativa Fuerte Militar Huancavilca**. Para obtención de grado doctoral.

Por la acogida a la presente, quedo de Ud. Muy agradecida.

Con estima



MSc. Martha Martínez Sánchez  
CI. 0913216917

Guayaquil, 07 de septiembre del 2021

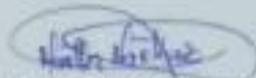
Señora.  
MSc. Sofia León Solórzano  
Directora BRA.  
Ciudad.

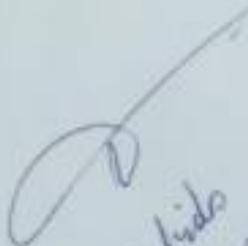
De mis consideraciones

La suscripta, MSc. Martha Martínez Sánchez, Doctorante del Programa Post Grado Doctoral de Educación en la Universidad Cesar Vallejo Piura-Perú, solicito a Ud. autorización para aplicar estudio del proyecto de investigación doctoral: **Plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente en la Educación General Básica, Distrito 09D06, Guayaquil 2021**, en la institución que Ud. Dirige, Escuela de Educación Básica "Benjamín Rosales Aspiazú" Para obtención del grado doctoral.

Por la acogida a la presente, quedo de Ud. Muy agradecida.

Con estima

  
MSc. Martha Martínez Sánchez  
CL 0913216917

  
Permitido  
14/09/21  
14h00



Guayaquil, 08 de septiembre del 2021

Señor.  
MSc. Ernesto García Balladares. PhD.  
Rector de la Unidad Educativa Fuerte Militar Huancavilca  
Ciudad.

De mis consideraciones

La suscripta, MSc. Martha Martínez Sánchez, Doctorante del Programa Post Grado Doctoral de Educación en la Universidad Cesar Vallejo Piura-Perú, solicito a Ud. autorización para aplicar estudio del proyecto de investigación doctoral: **Plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente en la Educación General Básica, Distrito 09D06, Guayaquil 2021**, en la institución que Ud. Dirige, Unidad **Educativa Fuerte Militar Huancavilca**. Para obtención de grado doctoral.

Por la acogida a la presente, quedo de Ud. Muy agradecida.

Con estima



MSc. Martha Martínez Sánchez  
CI. 0913216917



Guayaquil, 08 de septiembre del 2021

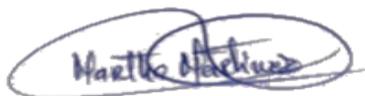
Señora.  
MSc. Sonia Tumbaco  
Directora de la Escuela Héroes de Tarqui  
Ciudad.

De mis consideraciones

La suscripta, MSc. Martha Martínez Sánchez, Doctorante del Programa Post Grado Doctoral de Educación en la Universidad Cesar Vallejo Piura-Perú, solicita a Ud. autorización para aplicar estudio del proyecto de investigación doctoral: **Plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente en la Educación General Básica, Distrito 09D06, Guayaquil 2021**, en la institución que Ud. Dirige, Unidad **Educativa Fuerte Militar Huancavilca**. Para obtención de grado doctoral.

Por la acogida a la presente, quedo de Ud. Muy agradecida.

Con estima



MSc. Martha Martínez Sánchez  
CI. 0913216917

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### "Plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente en la Educación General Básica, Distrito 09D06, Guayaquil 2021"

En el Distrito 09D06, se está realizando una investigación que tiene como objetivo Proponer un plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente en la Educación General.

La presente es para invitarle a que participe, de manera voluntaria en esta investigación, en la cual se entregará y detallará toda la información sobre los parámetros que se seguirán.

En esta investigación participan 108 personas entre docentes y administrativo de la institución, quienes tendrán que contestar dos cuestionarios de preguntas, para conocer su opinión sobre el desempeño docente y el desarrollo profesional, dicha actividad tendrá una duración de aproximadamente 10 a 15 minutos cada uno. Usted deberá leer toda la información que se plasmará en el documento y poder hacer todas las preguntas necesarias a la investigadora que se lo está explicando, ante de tomar una decisión.

Si usted decide participar en este estudio, la información será obtenida de manera anónima para mantener absoluta confidencialidad sobre su opinión, se lo citará con anterioridad en un día específico. Su participación no implicará ningún gasto y tampoco recibirá una compensación económica, pero si será un gran aporte para conocer la realidad de cómo perciben que se llevan a cabo el desempeño docente en la institución donde labora y de acuerdo a los resultados generados, obtener recomendaciones y sugerencias que nos permitirán mejorar la gestión o desempeño docente.

Si usted necesita más información acerca de la presente investigación, usted podrá solicitar una cita con la MSc. Martha Ana Martínez Sánchez, investigadora responsable de este proyecto o podrá comunicarse con ella al teléfono 0994991917. Enterados del propósito de los cuestionarios, los presentes en conformidad de aceptar su participación, firman a continuación el presente consentimiento informado, en la ciudad de Guayaquil, a los 13 días del mes de septiembre del 2021.

APELLIDOS Y NOMBRES

DNIE

FIRMA

Lcda. Lida del Rocío Hernández Jiménez

0921342614

*Lida Hernández*

Lugar y fecha:

*Guayaquil, 15 de Septiembre del 2021*

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

#### "Plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente en la Educación General Básica, Distrito 09D06, Guayaquil 2021"

En el Distrito 09D06, se está realizando una investigación que tiene como objetivo Proponer un plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente en la Educación General.

La presente es para invitarle a que participen, de manera voluntaria en esta investigación, en la cual se entregará y detallará toda la información sobre los parámetros que se seguirán.

En esta investigación participan 108 personas entre docentes y administrativo de la institución, quienes tendrán que contestar dos cuestionarios de preguntas, para conocer su opinión sobre el desempeño docente y el desarrollo profesional, dicha actividad tendrá una duración de aproximadamente 10 a 15 minutos cada uno. Usted deberá leer toda la información que se plasmará en el documento y poder hacer todas las preguntas necesarias a la investigadora que se lo está explicando, ante de tomar una decisión.

Si usted decide participar en este estudio, la información será obtenida de manera anónima para mantener absoluta confidencialidad sobre su opinión, se lo citará con anterioridad en un día específico. Su participación no implicará ningún gasto y tampoco recibirá una compensación económica, pero sí será un gran aporte para conocer la realidad de cómo perciben que se llevan a cabo el desempeño docente en la institución donde labora y de acuerdo a los resultados generados, obtener recomendaciones y sugerencias que nos permitirán mejorar la gestión o desempeño docente.

Si usted necesita más información acerca de la presente investigación, usted podrá solicitar una cita con la MSc. Martha Ana Martínez Sánchez, investigadora responsable de este proyecto o podrá comunicarse con ella al teléfono 0994991917. Enterados del propósito de los cuestionarios, los presentes en conformidad de aceptar su participación, firman a continuación el presente consentimiento informado, en la ciudad de Guayaquil, a los 13 días del mes de septiembre del 2021.

APELLIDOS Y NOMBRES

DNIE

FIRMA

Lcda. Andrea Estefanía Zambrano Barcia

092584768-3

Def

Lugar y fecha:

Guayaquil, 15 de Sept/2021

**ANEXO N° 11: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA**

**NOMBRE DE LA PROPUESTA:** PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE EN LA EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA  
**NOMBRE Y APELLIDOS DEL DOCTORANTE:** MARTÍNEZ SÁNCHEZ MARTHA ANA

	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61-80				Excelente 81-100				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	<b>NOMBRE DEL PROGRAMA:</b> El título del programa posibilita entender y comprender el problema existente.																					x
2	<b>PROBLEMÁTICA DETECTADA:</b> Describe claramente el problema y sus variables causales.																					x
3	<b>FUNDAMENTACIÓN:</b> La fundamentación explica porque es necesario realizar el plan/ propuesta.																					x
4	<b>OBJETIVO GENERAL:</b> Están formulados con claridad y precisión.																					x
5	Están escritos en verbo infinitivo y expresa la intención del investigador de resolver el problema.																					x
6	Deben contener las unidades de análisis y las mismas variables del proyecto de estudio.																					x
7	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b> Están escritos en verbo infinitivo.																					x
8	Describe las acciones que dan cumplimiento al objetivo general.																					x
9	<b>COBERTURA O POBLACIÓN DESTINATARIA:</b> Comprende la cantidad de beneficiarios en mínimo y máximo.																					x



**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA**

**NOMBRE DE LA PROPUESTA:** PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE EN LA EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA  
**NOMBRE Y APELLIDOS DEL DOCTORANTE:** MARTÍNEZ SÁNCHEZ MARTHA ANA

	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61-80				Excelente 81-100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	<b>NOMBRE DEL PROGRAMA:</b> El título del programa posibilita entender y comprender el problema existente.																				x
2	<b>PROBLEMÁTICA DETECTADA:</b> Describe claramente el problema y sus variables causales.																			x	
3	<b>FUNDAMENTACIÓN:</b> La fundamentación explica porque es necesario realizar el plan/ propuesta.																				x
4	<b>OBJETIVO GENERAL:</b> Están formulados con claridad y precisión.																				x
5	Están escritos en verbo infinitivo y expresa la intención del investigador de resolver el problema.																				x
6	Deben contener las unidades de análisis y las mismas variables del proyecto de estudio.																				x
7	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b> Están escritos en verbo infinitivo.																				x
8	Describe las acciones que dan cumplimiento al objetivo general.																				x
9	<b>COBERTURA O POBLACIÓN DESTINATARIA:</b> Comprende la cantidad de beneficiarios en mínimo y máximo.																			x	





**“ Plan de desarrollo profesional docente en la Educación  
General Básica”**

*“Una visión es un sueño con un plan”*

**Plan de desarrollo profesional  
docente en la Educación General  
Básica**

Por la autora:  
**Martha Ana MARTÍNEZ SÁNCHEZ**

Universidad César Vallejo  
Facultad de Postgrado  
Piura - Perú  
Enero de 2022

# PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE EN LA EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA

## I- DATOS INFORMATIVOS

<b>Datos Institucionales</b>	
<b>INSTITUCIÓN</b>	DISTRITO 09D06
<b>RÉGIMEN</b>	COSTA
<b>ZONA</b>	08
<b>ORGANISMO</b>	MINISTERIO DE EDUCACIÓN
<b>SOSTENIMIENTO</b>	Fiscal
<b>COBERTURA EDUCATIVA</b>	Educación General Básica
<b>MODALIDAD</b>	Fiscal, Fisco misional y Particular
<b>DIRECTOR</b>	
<b>INSTITUCIONES</b>	Fiscal: 64
<b>SUB-NIVEL</b>	Básica Elemental
<b>GRADO DE EGB.</b>	Segundo, Tercero, Cuarto, Quinto, Sexto, Séptimo, Octavo, Noveno y Décimo.
<b>N. DE DOCENTES TUTORES</b>	1280 docentes
<b>AÑO DE GESTIÓN</b>	2022-2026



Fuente: <https://www.google.com/search?q=imagen+de+desempe%C3%B1o+docente+animadas&tbn=isch&ved>

## **1. INTRODUCCIÓN**

Basados en las nuevas transformaciones que atraviesa la educación ecuatoriana, de orientar el trabajo de planificación, Estrategias metodológicas metodología, organización, Conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva, Planificación y adaptación curricular, Elaboración de planes de acción individuales, Trabajo colaborativo, Participación de la comunidad escolar, Espacios de reflexión entre profesionales de la educación, en razón de las ideas fundamentales, ejecución y control del proceso de enseñanza para forjar una escuela de calidad y calidez. Una educación de calidad, que asegure en los docentes el dominio el ejercicio de para normalizar la enseñanza de calidad en los aprendizajes de los niños/as y adolescentes, para la adquisición de las destrezas, capacidades, conocimientos, aptitudes y valores necesarios para su vida. (Educación, 2013)

El “Plan de desarrollo profesional docente en la Educación General Básica” responde al proceso de autoevaluación y auditoria institucional y la investigación realizada; permite construir soluciones compartidas entre los miembros, el aprovechamiento de las fortalezas institucionales, y la implementación de proyecto del Plan de desarrollo profesional Continuo para incidir en la calidad de la enseñanza del distrito. Es un instrumento de acciones activas y participas entre los actores de la enseñanza, que orientará de manera adecuada, para responder a los retos planteados por en las problemáticas y los nuevos retos educativos, que contribuya a lograr, altos niveles de calidad educativa.

Esta propuesta contiene aspectos relacionados con la Introducción, Justificación, La Fundamentaciones, Antecedentes, La factibilidad, Metodología, El desarrollo de las estregáis o jornadas del plan, el Campo de acción del Plan de Mejora Institucional, las Matrices del cronograma de las estrategias priorizadas por cada dimensión, Matriz de intervención, las conclusiones y recomendaciones y la bibliografía. Está planteado desde las debilidades a intervenir, para incidir en la mejora de la enseñanza a partir de ejecutar, monitorear y evaluar de manera continua la propuesta de Plan de desarrollo profesional de la Escuela de Educación básica.

## II. JUSTIFICACIÓN

En el ámbito educativo es importante tener presente que el desempeño docente, es un mecanismo, que no siempre es objeto de enseñanza; cada vez se plantea desde los organismos educativos, la necesidad de mejorar la gestión pedagógica y el perfeccionamiento de los docentes, desde la formación o desarrollo profesional; (Vezub, 2019) tema central en la reuniones mundiales sobre educación, (Flora, 2019) así mismo, cada vez más surge estudios sobre esta temática que reconoce la importancia del desarrollo profesional docentes (Galán, 2020), (Alliaud, 2018), (Felmer & Perdomo-Díaz, 2017).

Por tanto, el plan de desarrollo profesional responde al proceso para mejorar el desempeño docente; permite construir soluciones individuales y compartidas entre los gestores educativos, el aprovechamiento de las fortalezas institucionales, y la implementación del plan, en un periodo de tiempo, donde los docentes se transformen en entes rectores de desarrollo intelectual y profesional, como herramienta activa en la mejora de la enseñanza, (Cordoba & Montenegro, 2021). Es una expresión y competencias de planificación, estrategias metodológicas variadas, conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva en contextos, planificación y adaptación curricular, la elaboración de planes de acción individuales, trabajo colaborativo, participación de la comunidad escolar, y espacios de reflexión entre profesionales de la educación, a partir de desarrollo de habilidades cognitivas, habilidades intrapersonales y habilidades interpersonales en articulación que orientará de manera adecuada, para responder a los retos planteados en el sistema educativo y que contribuya a lograr, altos niveles de calidad educativa, (OREALC-UNESCO, 2018).

La ejecución de la propuesta es de responsabilidad del docente, dejando de lado los modelos tradicionales, para proyectarse hacia la construcción y acompañamiento, en proceso sistemático que guiará a los actores educativos, en alcanzar la formación de la personalidad, la sensibilidad, el esfuerzo, la reflexión, la sabiduría y la inteligencia; es la habilidad que tiene el formador, para adaptar los recursos y adoptar variedad de roles, en el ejercicio de la función educadora, (Criollo-Vargas, 2018) lograr el cumplimiento de la calidad y calidez en los derechos educativos que le asistes a los educandos; se ha hace evidente,

la necesidad de atender de manera continua en el proceso de enseñanza-aprendizaje, profundizando el desarrollo profesional en la práctica diaria, para reconocer las fortalezas y debilidades; con el fin de orientar y mejorar la gestión pedagógica de los miembros de la comunidad educativa, comprometidos con los compromisos con un proceso de cambios y brindar una educación de calidad.

### **III. FUNDAMENTACIÓN LEGAL, TÉCNICA Y MARCO TEÓRICO REFERENCIAL:**

#### **a. Fundamentación legal**

El Plan de desarrollo profesional se fundamenta en la siguiente base legal:

- Art. 26 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, documento rector de todas las naciones. En él se señala que la educación pretende desarrollar por completo la personalidad de las personas y fortalecer el respeto por los derechos de cada ser humano y sus libertades fundamentales.
- Art. 26 de la Constitución de la República de Ecuador, La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable...
- Art. 10,- de la ley reformativa de la LOEI: Derechos los docentes tiene derechos a: literal a.- acceder gratuitamente al desarrollo profesional, capacitaciones, actualizaciones pedagógicas, didácticas, metodológicas y académicas en todos los niveles...
- Art. 10,- de la ley reformativa de la LOEI: Obligaciones de los docentes: literal k.- Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida aprovechando las oportunidades del desarrollo profesional existentes.

#### **b. Fundamentación técnica**

Plan Nacional del Buen Vivir; Plan Decenal 2017-2025; Estándares de Calidad Educativa; Guía Metodológica para la Construcción Participativa del PEI, PICE; Elementos de la construcción del PCI: Instructivo para las Planificaciones Curriculares del Sistema Nacional de Educación; Guía de Trabajo de

Adaptaciones curriculares para la Educación Especial e Inclusiva – Estrategias Pedagógicas para atender NEE; Instructivo para la Aplicación de la Evaluación Estudiantil – Julio 2015, Abril 2017; Modelo de Funcionamiento de los Departamentos de Consejería Estudiantil...

### **c. Fundamentación teórica**

La propuesta se fundamenta teóricamente, considerando las dimensiones de la variable Desempeño docente, que está orientado, a definir la práctica educativa de enseñanza, factor fundamental en las habilidades profesionales e intelectuales de la gestión didáctica, donde, es el docente, que genera o facilita espacios y oportunidades para propiciar el aprendizaje de los estudiantes; por tanto, es primordial evidenciar en la práctica diaria, el dominio, capacidad, competencia, actualización y preparación, factores que inciden en el objetivo del aprendizaje, (Rodríguez, Rodríguez, & Fuerte, 2021).

Por su parte, la dimensión pedagógica se sustenta en Nocetti & otros (2020), quienes manifiestan que el docente desde su práctica diaria, genera y promueve una metacognición y a partir de autorreflexión, aprende a enseñar, este proceso se debe ejecutar en el transcurso de la práctica pedagógica. Es el acto de guiar, facilitar, acompañar de manera oportuna y continua, en base al despliegue de estrategias y acciones de asistencias didácticas y pedagógicas en el proceso de enseñanza. (Prudencio, 2017)

## **IV. DEFINICIONES BÁSICAS**

El Plan de desarrollo profesional docente, es un proceso que a la vez supervisa el trabajo de los ambientes, ofrece una capacitación a los facilitadores que participan en la misión y que parte de un sistema de actividades bien estructurado, con carácter metodológicas, en donde los miembros de las estructuras superiores, en calidad de acompañante, diagnostican, controlan y evalúan el desarrollo de los elementos en el proceso pedagógico.

El Plan de desarrollo profesional docente está orientado a fortalecer el desempeño profesional docente, mediante la asistencia técnica; se basa en el intercambio de experiencias entre el observador y el observado en el marco de una relación horizontal de jerarquización; sin el carácter de reprimir o sanciona;

requiere de una autentica interrelación, en un ambiente de inter aprendizaje pedagógico.

Como estrategia pedagógica está orientada a ofrecer asesoría planificada, continua, contextualizada, interactiva y respetuosa del saber adquirido por directivo, personal jerárquico, especialistas y coordinadores de la comisión técnico pedagógica, para la mejora de la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, la práctica y desempeño docente y de la gestión de la institución educativa.

## **V. OBJETIVOS**

### **i. Objetivo general**

Elevar el nivel de desempeño docente en el Distrito Educativo 09D06 de Guayaquil.

### **ii. Objetivos específicos**

**5.2.1.** Orientar en la mejorar de la calidad educativa a través del Plan de desarrollo profesional en base de alternativas de solución para implementar los procesos y mejorar en la gestión docente.

**5.2.2.** Monitorear la práctica docente sobre su acción didáctica en el cumplimiento de los objetivos propuestos.

## **VI. METAS**

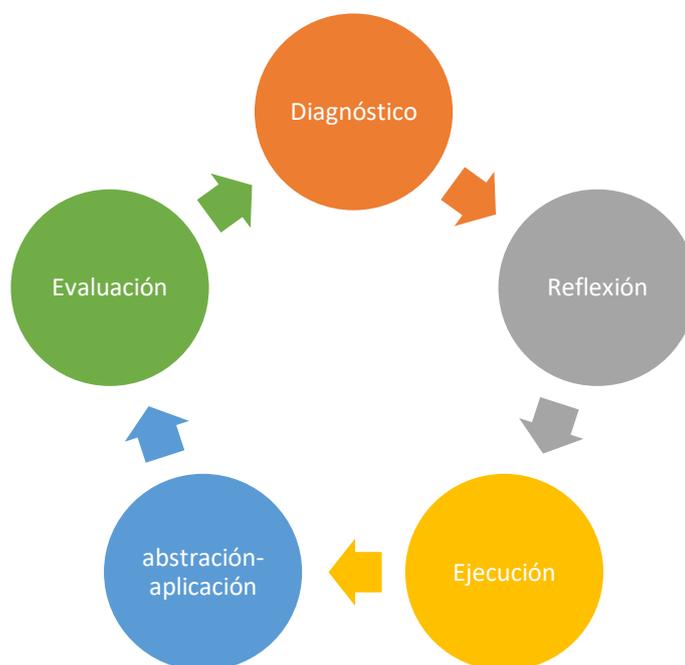
En el periodo 2022-2026 el 100% del personal docente evidencia la participación activa de la ejecución del Plan de desarrollo profesional docente, con el fin de mejorar la gestión pedagógica y los resultados de aprendizaje de enseñanza didácticas.

Evidenciar el desempeño docente del 100% de profesores del distrito, mediante la aplicación de instrumentos técnicos, estrategias de aprendizajes de enseña y sistematización de la información en el periodo 2022-2026.

## VII. METODOLOGÍA DE PLAN.

El plan está planteado desde el mejoramiento continuo para transitar por “La calidad como aquello que determina la naturaleza e identidad de algo y como síntesis de las propiedades que lo constituyen” (Recio, 2013). Cada uno de los procesos del desarrollo profesional serán abordado en las dimensiones del desempeño docente. Se busca promover una cultura del autoformación continua, mediante una nueva forma de aprender para trabajar, tiene que ver en los conocimientos que se generan en la práctica, que se transforman y se afianzan en las relaciones intrapersonales, interpersonales y metacognitivas de la enseñanza efectiva; por lo cual, la ejecución del presente plan es cíclico: parte de las ideas fundamentales que facilitaron el diseño de las acciones a seguir, sustentadas en los procesos de la gestión docente; acciones para la concreción de la concepción general: determinación de las necesidades educativas de enseñanza, desarrollo de la propuesta, (diagnostico, reflexión, ejecución, abstracción-aplicación y evaluación), organización sistémica de la propuesta; ejecución y control. En el desarrollo del plan se contará con las herramientas estratégicas o jornadas, las cuales han sido seleccionadas de manera muy cuidadosa, y valorando su funcionalidad y objetivos en cada proceso.

Esquema de desarrollo profesional docente continuo.



*Elaborado: Martha Ana Martínez Sánchez*

Por tal razón, el proceso en la ejecución del plan de desarrollo profesional de mejora en la unidad sujeta al estudio, se ha establecido los tratamientos metodológicos pertinentes y factibles con alta dosis de criterios humanístico, de Roger, (2000), que refiere que, la autoformación del individuo se genera desde la personalidad hacia la realización personal del individuo como centro de su objetivo y comprensión de su limitantes y fortalezas. Y además, del pensamiento de Edgar Morín (1999), sobre los siete sabres, que la capacidad para unir varios aspectos de la realidad circundante, a partir de la adquisición de más componentes, que se adquiere conforme el ser humano va evolucionando o progresando; realidad compleja y múltiple, pues, al reflexionar detenidamente, sobre los diferentes aspecto de la sociedad actúa, analiza cada aspecto y reflexionar de manera detenida en la información y gestiona para mejora en la labor que desempeña.

Finalmente se basa en la adquisición de las competencias, habilidades y dominios del desempeño docente, a partir el diseño de estrategia o jornadas, que propicien en los docentes la metacognición, las habilidades intrapersonales e interpersonales mediante una serie de actividades propuesta para este fin. Por tal razón las estrategias o jornadas propuestos abarcan cada uno de los elementos o deficiencias identificados en el estudio sobre el desempeño docente en base a la dimensión pedagógica y la responsabilidad profesional, a partir de la cognición de los saberes pedagógicos, las habilidades interpersonales e intrapersonales, para lograr mejorar en los resultados de aprendizaje en los docentes, por esto, las estrategias son las siguientes:

- Jornadas de micro talleres
- Jornadas de clases demostrativas
- Jornadas de prácticas de coaching
- Jornadas de círculos de estudio
- Jornadas de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación
- Jornadas de participación con la comunidad
- Jornadas de reflexión-acción

## **7. DESARROLLO DE LAS ESTRATEGIAS O JORNADAS DEL PLAN**

### **7. 1. JORNADAS DE MICRO TALLERES**

#### **a. Formulación:**

En contexto educativo, se hace pertinente y necesario espacios y herramientas, que promueva desarrollo profesional o la formación continua para atender las necesidades de las deficiencias de la gestión docente; con el principal propósito de desarrollar el accionar del docente para atender las características del desempeño docente, en el indicador estrategias metodológicas, de la dimensión pedagógica, formulación jornadas de micro talleres; para lo cual, se plantea el siguiente objetivo: Establecer jornadas de capacitación y actualización docentes mediante jornadas de micro talleres para desarrollar estrategias metodológicas en la educación general básica.

#### **b. Descripción de la forma cómo se utilizarán y ayuda que prestarían la estrategia o jornada.**

Para fortalecer las estrategias metodológicas variadas en el proceso de enseñanza, se plantea la presente estrategia, que consiste en ejecutar una serie de micro talleres de capacitación interna y externada, con los actores educativos de la institución, en atención a las deficiencias observadas; se establecerá una comisión responsable de investigar y acceder de forma permanente a la plataforma de desarrollo profesional, lo que permitirá elaborar una base de datos de los cursos desarrollados por el Ministerio de Educación o Universidades aprobadas para dictar cursos y de enlistar las temáticas internas para las capacitaciones. Se mantendrán reuniones al inicio de cada mes para dar difusión y motivar a los miembros de la institución a participar en los mismos, y de esta manera incidir en la gestión de la enseñanza. Este proceso será permanente de acuerdo a la vigencia de cada organismo institucional, por lo cual estará a cargo del Consejo Ejecutivo.

<b>JORNADAS DE MICRO TALLERES</b>		
<b>OBJETIVO:</b> Establecer jornadas de capacitación y actualización docentes mediante jornadas de micro talleres para desarrollar estrategias metodológicas en la educación general básica.		
<b>ESTRATEGIAS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RESPONSABLES</b>
Jornadas de micro talleres: talleres de capacitación y actualización docentes	1.- Realizar el cronograma de los talleres 2.- Seleccionar la temática de los mismos. 3.- Realizar las capacitaciones sobre la actualización docentes sobre estrategias metodológicas y otros temas de interés. 4.- Evidenciar en el proceso pedagógico la aplicación de los mismos. 5.- Desarrollar el auto reflexión y autoevaluación de la utilidad de los talleres realizados.	Directivos  Vicerrector  Junta Académica  docentes

*Elaborado: Martha Ana Martínez Sánchez*

## **7. 2. JORNADAS DE CLASES DEMOSTRATIVAS**

### **a. Formulación:**

Con el fin de reconocer y masificar las buenas prácticas en el desempeño docentes, de los actores institucionales, para transformar la información en conocimientos potenciadores y específicos, de las características del desempeño docente, en el indicador Conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva, de la dimensión pedagógica, se formula el siguiente objetivo de: Desarrollar el Conocimiento pedagógico mediante jornadas de clases demostrativas para mejorar la enseñanza efectiva.

### **b. Descripción de la forma cómo se utilizarán y ayuda que prestarían la estrategia o jornada.**

Consiste en desarrollar de forma voluntaria y entusiasta **clases presenciales o gestión de buenas prácticas**; antes de desarrollar la estrategia, el grupo promotor hará una inducción para dar información de la propuesta, los lineamientos establecidos, entre los que estarán: participación voluntaria, con el compromiso de socializar y compartir entre los miembros de la institución

acciones cotidianas, que promuevan y faciliten el conocimiento pedagógico para una enseñanza efectiva; selección de los miembros a desarrollar la estrategia, los cuales contarán con el tiempo necesario para desarrollar las clases magistrales. Lo que se pretende es plasmar en la practicas las acciones positivas para una enseñanza efectiva. El siguiente paso consistirá en que el grupo o subnivel participará de las clases magistrales, registrando los puntos a destacar, analizar, dialogar, reflexionar, y registrar el conocimiento abstraído, en una hoja de ruta a seguir. Finalmente, se socializará con los miembros, para luego constituirse en un grupo que aprende.

<b>JORNADAS DE CLASES MAGISTRALES DE BUENAS PRACTICAS</b>		
<b>OBJETIVO:</b> Desarrollar el Conocimiento pedagógico mediante jornadas de clases magistrales de buenas prácticas para mejorar la enseñanza efectiva.		
<b>ESTRATEGIAS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RESPONSABLES</b>
Jornadas de clases demostrativas: clases magistrales demostrativas	1.- Organizar el cronograma de las clases  2.- Elaborar los lineamientos para ejecutar las clases  3.- Socializar en junta de docentes la el cronograma, lineamientos y objetivos de la estrategia.  4.- Ejecutar en subgrupo clases modélica  5.- Analizar y sintetizar la ejecución de la clase demostrativa desarrollada  6.- Promover la autorreflexión y autoevaluación docente de la clase demostrativa desarrollada.  7.-Retroalimentar sobre la clase demostrativa observada.	Vicerrector  Junta Académica  Comisión técnico pedagógica  Docentes

*Elaborado:* Martha Ana Martínez Sánchez

### 7.3. JORNADAS DE PRÁCTICAS DE COACHING

#### a. Formulación:

Consiste en diseñar, ejecutar y mantener una estrategia de práctica de coaching; la misma que estará constituida desde un diseño que conjugue y articule las características del desempeño docente, en el indicador Planificación y adaptación curricular, de la dimensión pedagógica para potenciar la gestión de la enseñanza.

#### b. Descripción de la forma cómo se utilizarán y ayuda que prestarían la estrategia o jornada.

Se reforzará este proceso del desempeño docente a partir de prácticas de coaching con el fin de impulsar el accionar de la gestión de la enseñanza la planificación y adaptación curricular a través de grupos por niveles. Se organizará una comisión responsable, encargada de gestionar, ejecutar y monitorear la ejecución de las prácticas de coaching en la institución, considerando que la institución es de bajo recursos económicos.

<b>JORNADAS DE PRÁCTICAS DE COACHING</b>		
<b>OBJETIVO:</b> Diseñar jornadas de práctica de coaching mediante la visita a los docentes en el aula para incidir en la planificación y adaptación curricular en el proceso de enseñanza.		
<b>ESTRATEGIAS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RESPONSABLES</b>
Jornadas de práctica de coaching: visita al docente en el aula	1.-Preparar el cronograma  2.- Contar con los instrumentos de la observación áulica  3.- Utilizar el instrumento de observación de clase para verificar el tiempo real de la clase, hechos relevantes observados.  4.-A través de la ficha de observación valorar el desempeño docente.  5.- Registrar los resultados definitivos de la valoración en la ficha de observación de clase y legalizar con la firma respectiva.	Vicerrector  Junta Académica  Comisión técnico pedagógica

	<p>6.- Analizar el proceso de clase desarrollada con la planificación micro curricular entregada.</p> <p>7.- Promover la autorreflexión y autoevaluación docente.</p> <p>8.-Retroalimentar sobre la clase observada.</p>	
--	--	--

*Elaborado: Martha Ana Martínez Sánchez*

## 7. 4. JORNADAS DE CÍRCULOS DE ESTUDIO

### a. Formulación:

A través de la estrategia se pretende que en las instituciones cuenten con un equipo de círculos de estudios, lo que facilitara de forma general la gestión de enseñanza, y de manera específica en atender las característica del desempeño docente, en el indicador Elaboración de planes de acción individuales, de la dimensión pedagógica, para lo cual se motivara la participación interpersonal, la reflexión intrapersonal y la cognición en la elaboración de planes de acción; por tal situación, considera, poner en práctica en los espacios de gestión de la enseñanza para elevar la calidad del desempeño docente institucional.

### b. Descripción de la forma cómo se utilizarán y ayuda que prestarían la estrategia o jornada.

Con respecto al proceso de círculos de estudios, que se alcanzan a través de los espacios pedagógicos de co-formación y autoformación, se nutrirse de las experiencias personales y entre pares o grupos de gestión de la enseñanza; es preciso destacar el procesos para la realización, para lo cual, se debe establecer los lineamientos generales y específicos de la estrategia, establecer los grupos por subniveles y áreas de acción, el cronograma de acción, con los tiempos de la ejecución y en fin la retroalimentación de la jornadas, para identificar las fortalezas y debilidades, para potenciar y reestructura la falencias y transformarla en herramientas positivas, permitiendo acceder a partir de la ejecución de la estrategias de la información y contenido al conocimiento tangible en la elaboraciones de planes de acciones individuales para potenciar del desempeño docente.

<b>JORNADAS DE CÍRCULOS DE ESTUDIO</b>		
<b>OBJETIVO:</b> Formular círculos de estudios mediante los espacios de interaprendizajes para facilitar la elaboración de planes de acción individuales.		
<b>ESTRATEGIAS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RESPONSABLES</b>
Jornadas de círculos de estudio: grupos de inter aprendizajes.	1.- Elaborar la realización de los Grupos de Inter-Aprendizajes. 2.- Establecer la distribución de los grupos por niveles 3.- Socializar con la junta de docente las estrategias de los GIA. 4.- Sensibilizar al cuerpo docente la importación y compromiso de su participación en los GIA. 5.-Enlistar temáticas para abordar en los GIA, atendiendo a la problemática de los espacios de interaprendizajes para facilitar la elaboración de planes de acción individuales. 6.- Realizar los GIA. Una vez por mes en cada nivel. 7.-Promover el auto, hetero y coevaluación de la participación en los GIA. 8.-Retroalimentar sobre la participación individual y grupal del GIA.	Vicerrector  Junta Académica  Comisión técnico pedagógica  Docentes

*Elaborado: Martha Ana Martínez Sánchez*

## **7.5. JORNADAS DE AUTOEVALUACIÓN, COEVALUACIÓN Y HETEROEVALUACIÓN DE TRABAJO COLABORATIVO**

### **a. Formulación:**

El proceso de la construcción de cultura de colaboración y trabajo en equipo dentro de la institución educativa, es de suma importancia porque la colaboración entre profesores y directivos en desempeño pedagógico, en base a las características del desempeño docente, en el indicador Trabajo colaborativo, de la responsabilidad profesional. Siendo así que se plantea el

objetivo de: impulsar el Trabajo colaborativo mediante actividades activas y participativas para mejorar el desempeño de los docentes.

**b. Descripción de la forma cómo se utilizarán y ayuda que prestarían la estrategia o jornada.**

Es gratificante compartir con todos, y aprender para innovar en la labor que se desempeña, tanto para planificar, como para articular la continuidad y secuencia del trabajo entre los docentes. En la cultura de colaboración y trabajo en equipo, cada persona debe dar lo mejor de sí y además aceptar el equipo con el que está colaborando. La tarea se enriquece, porque se sustenta del talento y de la práctica de varias personas. Se pretende promover la construcción de la cultura de colaboración y trabajo en equipo mediante la utilización de herramientas activa, para facilitar la gestión de la enseñanza.

Se procederá a organizar el cronograma de grupos de trabajo, desde el indicador del desempeño docente, mediante de jornadas de sensibilización, socialización, autoevaluación y coevolución de los actores que participar en el trabajo colaborativo, dadas las condiciones que antecede, como herramienta para fortalecer el trabajo colaborativo y mejorar la gestión de la enseñanza.

<b>JORNADAS DE AUTOEVALUACIÓN, COEVALUACIÓN Y HETEROEVALUA</b>		
<b>OBJETIVO:</b> Impulsar el Trabajo colaborativo mediante actividades activas y participativas para mejorar el desempeño de los docentes.		
<b>ESTRATEGIAS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RESPONSABLES</b>
Jornadas de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación. proceso de auto, hetero y coevaluación.	1. Desde cada dimensión Institucional, designar el coordinador y grupo gestor.  2. Evaluar y diagnosticar la cultura colaborativa y trabajo en equipo.	Vicerrector  Junta Académica  Comisión técnico pedagógica  Docentes

	<p>3. Proponer a los miembros el uso las herramientas seleccionadas. para un mejor trabaja.</p> <p>4. Socializar sus usos y beneficios.</p> <p>5. Desarrollar actividades desde cada dimensión a través de las herramientas seleccionada.</p> <p>6. Masificar la propuesta, en todos los procesos de la gestión docente y en las dimensiones.</p> <p>7. Evaluar los alcances, beneficios y posibles reestructuraciones.</p>	
--	---	--

*Elaborado: Martha Ana Martínez Sánchez*

## **7.6. JORNADAS DE PARTICIPACIÓN CON LA COMUNIDAD**

### **a. Formulación:**

Las instituciones educativas no pueden gestionar la enseñanza a espaldas de la comunidad, y el contexto cultural, social y educativo de los miembros, tanto la comunidad se nutre y convergen en los espacios de enseñanza. Para articular a la comunidad con la gestión de la enseñanza es pertinentes formular y establecer los acuerdos y la participación de los actores educativos y sociales, implica establecer compromisos mínimos entre los miembros de la comunidad: docentes, directivos, familias, estudiantes, comunidad inmediata escolar y el barrio. Tanto la comunidad social y educativa se nutre y articula alcanzado el bien común, cuando todas las personas, conjuntamente, organizan, planifican y gestionan la atención a disipar las debilidades en torno a la enseñanza se incide en la calidad de la enseñanza. En base a lo anterior se plantea el objetivo de:

**b. Descripción de la forma cómo se utilizarán y ayuda que prestarían la estrategia o jornada.**

El objetivo es fortalecer el desempeño docente a través de la participación activa con la comunidad escolar, en base a determinar la planificación, organización ejecución y evaluación de actividades precisar para fortalecer la participación con la comunidad. A través de la estrategia se busca brindar acceso a la educación de calidad al focalizar actividades que se enfocan en el indicador de la participación para incidir en la mejorar de la enseñanza.

<b>JORNADAS DE PARTICIPACIÓN CON LA COMUNIDAD</b>		
<b>OBJETIVO:</b> Crear jornadas de participación con la comunidad escolar mediante actividades participativas para incidir en la mejorar de la enseñanza.		
<b>ESTRATEGIAS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RESPONSABLES</b>
Jornadas de participación con la comunidad: participación activa con la comunidad educativa	1.- Establecer los componentes que formaran parte de las jornadas de participación con la comunidad.  2.- Desarrollar el cronograma de las actividades con la comunidad escolar.  3.- Revisar de manera periódica la realización de las mismas.  4.- Evaluar el desarrollo, participación y dominio docente en el desarrollo de las actividades propuestas.	Vicerrector  Junta Académica  Comisión técnico pedagógica  Docentes

*Elaborado: Martha Ana Martínez Sánchez*

## **7. 7. JORNADAS DE REFLEXIÓN-ACCIÓN**

**a. Formulación:**

La estrategia de reflexión-acción permite identificar la significación del desempeño docentes como medio de la calidad educativa, lo que converge a redefinir la propia práctica y a articular la congruencia en medio el pensamiento y la acción de la gestión de formador, (Muñoz, Quintero, & Munévar, 2002) . La gestión de la enseñanza y la práctica educativa se engrandecen articuladamente.

**b. Descripción de la forma cómo se utilizarán y ayuda que prestarían la estrategia o jornada.**

A través de la reflexión en la acción, se genera en la práctica docente, el dominio del conocimiento y la metodología para dar lugar a las actitudes, emociones y valores, que distingue al maestro; trascendiendo en las observaciones, decisiones, análisis y evaluación de los criterios propios (Vanegas O. & Fuentealba J., 2019), en base a lo anterior la estrategia propuesta pretender normalizar la reflexión-acción de la práctica docentes, la cual estará focalizado al desarrollo de las características del desempeño docente, en el indicador Espacios de reflexión entre profesionales de la educación, de la dimensión responsabilidad profesional.

Es evidente entonces, que al desarrollar la práctica reflexiva en el desempeño docente, se está focalizada el aprendizaje de la enseñanza a partir de la reflexión en la acción, proceso continuo entre la teoría y la práctica; para en el marco de las observaciones anteriores, aprender a enseñar, direccionando la mirada a la transformación de la dinámica de la gestión educativa, en todas las fases de la enseñanza: antes, durante y después de proceso de enseñanza-aprendizaje, mediante la observación, análisis reflexivo, redefinición para llegar a la comprensión de la cognición en el orden superior.

<b>JORNADAS DE REFLEXIÓN-ACCIÓN</b>		
<b>OBJETIVO:</b> Establecer espacios de reflexión permanentes mediante la reflexión de la propia practica y entre profesionales de la educación para mejora en la gestión docentes.		
<b>ESTRATEGIAS</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>RESPONSABLES</b>
Jornadas de reflexión-acción: espacios de reflexión permanentes.	1.- Establecer los componentes que formaran parte de las jornadas de participación con la comunidad. 2.- Desarrollar las actividades 3.- Revisar de manera periódica la realización de las mismas. 4.- Evaluar el desarrollo, participación y dominio docente en el desarrollo de las actividades propuestas.	Vicerrector  Junta Académica  Comisión técnico pedagógica  Docentes

*Elaborado: Martha Ana Martínez Sánchez*

## VIII. EVALUACIÓN

En los criterios de evaluación del Plan de desarrollo profesional, se ha considerado el impacto y desarrollo de intervención; al realizar el análisis se hace factible esquematizar las competencias desarrolladas por los docentes, considerando los criterios para los mismos.

- Evaluación de entrada: proceso que se ejecuta el inicio para conocer la realidad del desempeño docentes accionando a partir de la aplicación del plan desarrollo profesional.
- Evaluación de proceso: durante el desarrollo o ejecución del plan, con el fin de brindar información sobre la práctica docente para accionar en la mejora de la ejecución operativa del plan.
- Evaluación de salida: se desarrollará al final del periodo escolar, lo que ayudará recopilar evidencias en la ejecución del plan de desarrollo profesional, para contrastar con la evolución de inicio, para impulsar o redefinir el plan en armonía a los objetivos planteados.
- Evaluación de satisfacción: permitirá medir la satisfacción de los actores educativos inmersos en la ejecución del plan de desarrollo profesional y los compromisos adquiridos en el mismo.

Además, se incorporan los siguientes indicadores:

- Identificar de manera precisa las competencias, conocimientos y las habilidades que deben aprender los docentes para gestionar de la enseñanza.
- Evaluar el progreso de los docentes y analizar la información obtenida en las evaluaciones y gestión de los docentes para identificar los errores más comunes y las dificultades de la enseñanza.
- Identificar qué estrategias están o no funcionando, y cómo mejorar la didáctica en las áreas de enseñanza.
- Mejorar la gestión de la enseñanza.
- En qué porcentaje los docentes, utilizan el plan de desarrollo profesional.



## IX. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA DE EJECUCION DE PLAN													
ESTRATEGIA O JORNADA	ACTIVIDADES	2022-2023											
		A	M	J	J	A	S	O	N	D	E	F	M
<b>ESTRATEGIA N.</b> 1. Jornadas de micro talleres: talleres de capacitación y actualización docentes.	1.- Realizar el cronograma de los talleres.	X											
	2.- Seleccionar la temática de los mismos.		X										
	3.- Realizar las capacitaciones sobre la actualización docentes sobres estrategias metodológicas y otros temas de interés.			X	X	X	X	X	X				
	4.- Evidenciar en el proceso pedagógico la aplicación de los mismos.				X	X	X	X	X	X	X		
	5.- Desarrollar el auto reflexión y autoevaluación de la utilidad de los talleres realizados.					X	X	X	X	X	X	X	X

<b>ESTRATEGIA O JORNADA</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>A</b>	<b>M</b>	<b>J</b>	<b>J</b>	<b>A</b>	<b>S</b>	<b>O</b>	<b>N</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>M</b>
<b>ESTRATEGIA N. 2.</b> Jornadas de clases demostrativas: clases magistrales demostrativas	1.- Organizar el cronograma de las clases												
	2.- Elaborar los lineamientos para ejecutar las clases												
	3.- Socializar en junta de docentes la el cronograma, lineamientos y objetivos de la estrategia.												
	4.- Ejecutar en subgrupo clases modélica												
	5.- Analizar y sintetizar la ejecución de la clase demostrativa desarrollada												
	6.- Promover la autorreflexión y autoevaluación docente de la clase demostrativa desarrollada.												
	7.-Retroalimentar sobre la clase demostrativa observada.												
<b>ESTRATEGIA O JORNADA</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>A</b>	<b>M</b>	<b>J</b>	<b>J</b>	<b>A</b>	<b>S</b>	<b>O</b>	<b>N</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>M</b>
<b>ESTRATEGIA N. 3.</b> Jornadas de práctica de coaching: visita al docente en el aula	1.-Preparar el cronograma												
	2.- Contar con los instrumentos de la observación áulica.												
	3.- Utilizar el instrumento de observación de clase para verificar el tiempo real de la clase, hechos relevantes observados.												
	4.-A través de la ficha de observación valorar el desempeño docente.												
	5.- Registrar los resultados definitivos de la valoración en la ficha de observación de clase y legalizar con la firma respectiva.												
	6.- Analizar el proceso de clase desarrollada con la planificación micro curricular entregada.												
	7.- Promover la autorreflexión y autoevaluación docente.												
	8.-Retroalimentar sobre la clase observada.												

<b>ESTRATEGIA O JORNADA</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>A</b>	<b>M</b>	<b>J</b>	<b>J</b>	<b>A</b>	<b>S</b>	<b>O</b>	<b>N</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>M</b>
<b>ESTRATEGIA N. 4.</b> Jornadas de círculos de estudio: grupos de inter aprendizajes.	1.- Elaborar la realización de los Grupos de Inter-Aprendizajes.												
	2.- Establecer la distribución de los grupos por niveles.												
	3.- Socializar con la junta de docente las estrategias de los GIA.												
	4.- Sensibilizar al cuerpo docente la importación y compromiso de su participación en los GIA.												
	5.-Enlistar temáticas para abordar en los GIA, atendiendo a la problemática de los espacios de interaprendizajes para facilitar la elaboración de planes de acción individuales.												
	6.- Realizar los GIA. Una vez por mes en cada nivel.												
	7.-Promover el auto, hetero y coevaluación de la participación en los GIA.												
	8.-Retroalimentar sobre la participación individual y grupal del GIA.												
<b>ESTRATEGIA O JORNADA</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>A</b>	<b>M</b>	<b>J</b>	<b>J</b>	<b>A</b>	<b>S</b>	<b>O</b>	<b>N</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>M</b>
<b>ESTRATEGIA N. 5.</b> Jornadas de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación. proceso de auto, hetero y coevaluación.	1. Desde cada dimensión Institucional, designar el coordinador y grupo gestor.												
	2. Evaluar y diagnosticar la cultura colaborativa y trabajo en equipo.												
	2. Evaluar y diagnosticar la cultura colaborativa y trabajo en equipo.												
	3. Proponer a los miembros el uso las herramientas seleccionadas. para un mejor trabaja.												
	4. Socializar sus usos y beneficios.												
	5. Desarrollar actividades desde cada dimensión a través de las herramientas seleccionada.												
	6. Masificar la propuesta, en todos los procesos de la gestión docente y en las dimensiones.												
7. Evaluar los alcances, beneficios y posibles reestructuraciones.													

<b>ESTRATEGIA O JORNADA</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>A</b>	<b>M</b>	<b>J</b>	<b>J</b>	<b>A</b>	<b>S</b>	<b>O</b>	<b>N</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>M</b>
<b>ESTRATEGIA N. 6.</b> Jornadas de participación con la comunidad: participación activa con la comunidad educativa	1.- Establecer los componentes que formaran parte de las jornadas de participación con la comunidad.												
	2.- Desarrollar el cronograma de las actividades con la comunidad escolar.												
	3.- Revisar de manera periódica la realización de las mismas.												
	4.- Evaluar el desarrollo, participación y dominio docente en el desarrollo de las actividades propuestas.												
<b>ESTRATEGIA O JORNADA</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>A</b>	<b>M</b>	<b>J</b>	<b>J</b>	<b>A</b>	<b>S</b>	<b>O</b>	<b>N</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>M</b>
<b>ESTRATEGIA N. 7.</b> Jornadas de reflexión-acción: espacios de reflexión permanentes.	1.- Establecer los componentes que formaran parte de las jornadas de participación con la comunidad.												
	2.- Desarrollar el cronograma de las actividades con la comunidad escolar.												
	3.- Revisar de manera periódica la realización de las mismas.												
	4.- Evaluar el desarrollo, participación y dominio docente en el desarrollo de las actividades propuestas.												

*Elaborado: Martha Ana Martínez Sánchez*

## **X. ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN:**

Para dar seguimiento al plan de desarrollo profesional se formula las matrices correspondientes atendiendo los ámbitos de intervención en las fases de: inicio u orientación, ejecución y control o monitoreo y evaluación; atendiendo cada una de las fases, se establece las actividades de organización y planificación, actividades del hacer o ejecución, actividades de control o verificación y actividades de evaluación o actuación, con las evidencias de cumplimiento por cada una de las actividades de acuerdo a las fases. En razón de lo anterior se establece en cada etapa las actividades, el nivel de cumplimientos y las fuentes de verificación.

## X.1.ACTIVIDADES DE ORGANIZACIÓN - PLANIFICACIÓN:

ACTIVIDADES DE ORGANIZACIÓN - PLANIFICACIÓN:				
N°	ACTIVIDADES	NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FUENTES DE VERIFICACIÓN
		SI	NO	
1.	Preparar el cronograma por cada estrategia o jornada.			Matriz de cronograma
2.	Contar con los instrumentos de la cada una de las estrategias o jornadas a desarrollar			Matriz de rubrica de observación
3.	Elaborar los lineamientos para ejecutar las clases.			Circular con lineamientos para estrategia o jornada

*Elaborado: Martha Ana Martínez Sánchez*

### INDICADOR DE CUMPLIMIENTO:

$$\frac{\text{N. de planificaciones realizadas / ejecutadas}}{\text{N. de planificaciones previstas / planificadas}} = \frac{3}{3}$$

## X.2.ACTIVIDADES DEL HACER O EJECUCIÓN

ACTIVIDADES DEL HACER O EJECUCIÓN:				
N°	ACTIVIDADES	NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FUENTES DE VERIFICACIÓN
		SI	NO	
1.	Socializar en junta de docentes el cronograma, lineamientos y objetivos de la estrategia.			Acta de CAAR (convocatoria, agenda, acta y asistencia)
2.	Utilizar el instrumento de observación para verificar la estrategia o la jornada y los hechos relevantes observados.			Matriz de observación de verificación por cada estrategia.
3.	A través de la ficha de observación valorar el desempeño docente a partir de cada indicador de intervención.			Rúbrica de observación para valor el desempeño docente.
4.	Ejecutar en subgrupo las estrategias o jornadas,			Matriz de ejecución de estrategias o jornadas.

*Elaborado: Martha Ana Martínez Sánchez*

### INDICADOR DE CUMPLIMIENTO:

$$\frac{\text{N. de actividades realizadas / ejecutadas}}{\text{N. de actividades previstas / planificadas}} = \frac{4}{4}$$

### X.3.ACTIVIDADES DE VERIFICACIÓN:

ACTIVIDADES DE VERIFICACIÓN:				
N°	ACTIVIDADES	NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FUENTES DE VERIFICACIÓN
		SI	NO	
1.	Realizar cada estrategia de acuerdo al cronograma establecido.			Acta de CAAR (convocatoria, agenda, acta y asistencia)
2.	Evidenciar en el proceso pedagógico la aplicación de los mismos.			Matriz de planificación por cada estrategia ejecutada.
3.	Participar activamente en cada una de la estrategias o jornadas. Por niveles, jornadas e institución.			Lista de cotejo sobre la participación de los docentes en cada estrategia
4.	Desarrollar de manera individual el portafolio docente de las evidencias por cada estrategia ejecutada.			Portafolio

*Elaborado: Martha Ana Martínez Sánchez*

### INDICADOR DE CUMPLIMIENTO:

$$\frac{\text{N. de actividades realizadas / ejecutadas}}{\text{N. de actividades previstas / por verificar}} = \frac{4}{4}$$

### X.4.ACTIVIDADES DEL ACTUAR O EVALUAR:

ACTIVIDADE DEL ACTUAR:				
N°	ACTIVIDADES	NIVEL DE CUMPLIMIENTO		FUENTES DE VERIFICACIÓN
		SI	NO	
1.	Analizar y sintetizar la ejecución de cada una de las estrategias o jornadas ejecutadas.			Matriz de observación donde se evidencias de las estrategias o jornadas ejecutadas.
2.	Desarrollar la auto reflexión y autoevaluación de la utilidad del plan de desarrollo profesional.			Rúbrica la reflexión en la acción de la utilidad del plan de desarrollo profesional.
3.	Retroalimentar sobre la gestión del desempeño docentes a partir de la cognición, habilidades interpersonales y intrapersonales.			Registro anecdótico y reflexivo en el desarrollo de habilidades docentes.

*Elaborado: Martha Ana Martínez Sánchez*

### INDICADOR DE CUMPLIMIENTO:

$$\frac{\text{N. de acciones realizadas / ejecutadas}}{\text{N. de acciones previstas / planificadas}} = \frac{3}{3}$$

Por lo que se considera factible articular el plan de desarrollo profesional con esquema de formación continua en el desarrollo profesional en la educación ecuatoriana, el cual en la fase de formación desarrolla el siguiente proceso.



Fuente: <https://educacion.gob.ec/formacion-docente/>

Por lo expuesto el plan de desarrollo profesional es sistemático, oportuno y sostenido y contribuye a mejorar las competencias profesionales, lo que incide directamente en el aprendizaje de la enseñanza de los docentes para mejorar el desempeño de los mismo en el accionar de la gestión de enseñanza.

## XI. RECURSOS

### XI.1. HUMANOS:

Los recursos humanos para el plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente en la educación general básica; estas constituidos por el conjunto de autoridades y docentes de subnivel de básica elemental, media y superior del Distrito Educativo 09D06 de la zona 08.

### XI.2. FISICOS:

Los recursos físicos para el plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente en la educación general básica; están constituidos por el material de oficina y tecnológicos, que facilitaran la ejecución del presente plan.

## XII. MATERIALES

### 12.1. FINANCIEROS:

A continuación, se presenta el presupuesto inicial de lo que será la inversión el próximo año (1), que se utilizara para ejecutar las actividades que se han propuesto en la elaboración del plan piloto desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente en la educación general básica. El cual no presenta valor algún, por cuanto el gasto que se genera, se lo ha planificado de tal manera, que se sea el resultado de autogestión y donaciones; de esta menara, se trabajara para cumplir con el objetivo planteado en este documento. Sin embargo, se indicará el presupuesto para cada una de las estrategias o jornadas focalizadas para la mejora de la gestión de la enseñanza en las unidades de intervención.

- Jornadas de micro talleres
- Jornadas de clases magistrales
- Jornadas de prácticas de coaching
- Jornadas de círculos de estudio
- Jornadas de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación
- Jornadas de participación con la comunidad
- Jornadas de reflexión-acción.

Esquema específico de plan



### **XIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **a. Conclusiones**

- ✓ Las transformaciones por las que atraviesa la educación ecuatoriana sobre las orientaciones al trabajo de los docentes direccionan a accionar en estrategias educativa a partir gestionar herramientas y espacios para potenciar el desempeño docente, de planificación pedagógica y responsabilidad profesional, obligan a buscar soluciones acordes a las necesidades que atraviesa la Escuela de Educación Básica del distrito 09D06, para forjar una escuela de calidad y calidez.
  
- ✓ El análisis del proceso de investigación, autoevaluación y auditoría institucional permite construir soluciones compartidas entre los miembros y aprovechar las fortalezas institucionales, para buscar y proponer soluciones a las problemáticas institucionales de las diferentes dimensiones del desempeño docente en la calidad educativa institucional.

#### **b. Recomendaciones**

- ✓ La implementación de un Plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente en la Educación General Básica como un instrumento de gestión de aprendizaje para la enseñanza, permitirá orientar de manera adecuada a los actores educativos para responder a los retos planteados por el sistema educativo, y que contribuya a lograr la calidad educativa.
  
- ✓ Socializar con los actores de la comunidad educativa de la institución referida, el presente Plan de desarrollo profesional docente como una herramienta pertinente que va a incidir en la calidad educativa institucional de enseñanza.

#### **XIV. BIBLIOGRAFIA:**

- Castello, M. (2018). *Guía de desarrollo Humano Integral*. Quito-Ecuador: Ministerio de Educación .
- Falcao, P. (2012). *Las tecnologías de información y comunicación como herramientas para la apropiación de la lecto-escritura*. Buenos Aires : Revista Iberoamericana de Educación .
- Inclusiva., S. d. (28 de Enero de 2016). Instructivo para la evaluación y promoción de estudiantes con necesidades educativas especiales . *Instructivo*. Quito, Pichincha , Ecuador : Ministerio de Educacion .
- Muñoz, D. (2018). *Inclusión educativa* . Quito: Neuro-Learning SA.
- Prudencio, M. (17 de 03 de 2017).  
<https://es.scribd.com/document/280497490/El-Acompañamiento-Pedagogico-MARCO-TEORICO>. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/280497490/El-Acompañamiento-Pedagogico-MARCO-TEORICO>: All Rights Reserved
- Recio, A. (2013). *Estrategia de Acompañamiento en Teritorio*. Bogota-Colombia : Ministerio de Educación .