



**UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN
ESCUELA DE POSGRADO**

TESIS

**ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DE
COMPETENCIAS PARA EL DESEMPEÑO
PROFESIONAL DOCENTE DE LA I.E. No. 10823,
"JOSÉ LEONARDO ORTIZ"**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
GESTIÓN DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN
EDUCATIVA**

Autor:

Bach. Seclén Tejeda Augusto David

Asesor:

Mg. Pérez Martinto Pedro Carlos

**Línea de Investigación:
Educación y Calidad**

**Pimentel – Perú
2020**



UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE LA CALIDAD Y
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**

**ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DE COMPETENCIAS PARA EL
DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DE LA I.E. No. 10823,
"JOSÉ LEONARDO ORTIZ"**

AUTOR :

Bach. AUGUSTO DAVID SECLÉN TEJEDA

**PIMENTEL – PERÚ
2020**

**ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DE COMPETENCIAS PARA EL
DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DE LA I.E. No.10823,
"JOSÉ LEONARDO ORTIZ"**

APROBACIÓN DE LA TESIS

Dra. Cabrera Cabrera Xiomara
Asesora Metodológica

Dr. Callejas Torres Juan Carlos
Presidente del jurado de tesis

Dra. Cabrera Cabrera Xiomara
Secretaria del jurado de tesis

Mg. Pérez Martinto Pedro Carlos
Vocal del jurado de tesis

DEDICATORIA

Con cariño a mis padres, Augusto Seclén Villegas, a mi madre Leila Tejeda Fernández mis hermanos, Carlos y Leysi, quienes forman una parte muy importante de mi vida.

A mi familia por ser la fuente de mi fuerza para enfrentar los desafíos que la vida me tiene preparada, mi esposa Lucy y mis hijos Leonel David, Teresa Leonela y Leyla Emily.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a nuestro Padre Celestial, por darme la vida, por darme unos padres maravillosos que forman una parte muy importante en mi vida, de igual forma a mi familia por el apoyo incondicional para poder terminar esta Maestría y seguir progresando profesionalmente, para enfrentar los retos que la vida me tiene preparado.

Agradecer a la Dra. Xiomara Cabrera, al Dr. Carlos Callegas y al Dr. Jorge Pérez Martinto, por sus enseñanzas y consejos durante el desarrollo de esta Maestría, asimismo a su plana docente que nos impartieron sus sapiencias y experiencias que me permitieron incrementar nuevas sapiencias e importantes para aplicarlos en mi vida profesional.

RESUMEN

La finalidad de la presente indagación fue elaborar una estrategia de formación de competencias para el desempeño Profesional Docente de la I.E. No.10823 "José Leonardo Ortiz", con respecto al problema científico se tiene la siguiente preposición: Insuficiencias en el desarrollo de competencias limita el Desempeño Profesional Docente. El planteamiento hipotético es: Si se elabora una estrategia de formación de competencias, que tenga en cuenta la relación entre la lógica de formación académica y su sistematización entonces se contribuye al mejoramiento del desempeño Profesional Docente de la I.E. N° 10823 "José Leonardo Ortiz" – 2017". El enfoque metodológico presenta una indagación descriptiva propositiva, con un diseño no experimental con una población y muestra de 67 docentes a quienes se les aplicó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario. Entre las conclusiones obtenidas tenemos: Los docentes deben desarrollar la mejora continua para estar constantemente actualizados con sus competencias y capacidades, de esta manera despliegan un buen desempeño docente a favor de la educación para sus alumnos así como la institución y comunidad.

Palabras clave: Formación, competencias, desempeño profesional, docentes.

ABSTRACT

The purpose of the present inquiry was to develop a strategy for training competencies for the professional performance of the I.E. No.10823 "José Leonardo Ortiz", regarding the scientific problem has the following preposition: Insufficiency in the development of competences limits the Professional Teaching Performance. The hypothetical approach is: If a skills development strategy is developed, which takes into account the relationship between the logic of academic training and its systematization then it contributes to the improvement of the professional teaching performance of the I.E. N '10823 "José Leonardo Ortiz" - 2017. "The methodological approach presents a descriptive, proactive research, with a non-experimental design with a population and sample of 67 teachers who were applied as a data collection technique for the survey and as an instrument The questionnaire Among the conclusions we have: Teachers must develop continuous improvement to be constantly updated with their skills and abilities, thus deploying a good teaching performance in favor of education for their students as well as the institution and community.

Keywords: Training, competences, professional performance, teachers.

ÍNDICE

APROBACIÓN DE LA TESIS.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	vii
ÍNDICE.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad Problemática.....	12
1.2. Trabajos Previos (Problema)	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.2. Determinación de las tendencias históricas del Proceso de Formación de competencias	26
1.4. Formulación del Problema.	32
1.5. Justificación e importancia del estudio.....	32
1.6. Hipótesis	33
1.7. Objetivos	33
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	37
2.1. Tipo y Diseño de Investigación.	37
2.2. Población y muestra.	37
2.3. Variables, Operacionalización.....	38
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	38
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	41
2.6. Criterios éticos	41
2.7. Criterios de Rigor científico.	41
III. RESULTADOS.....	42
3.1. Resultados en Tablas y Figuras	42
3.2. Discusión de resultados.....	49

3.3. Aporte práctico.....	50
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	60
4.1. Conclusiones	60
4.2 Recomendaciones.....	61
REFERENCIAS.....	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de Variables	35
Tabla 2. Distribución de la muestra.....	37
Tabla 3. Resumen de procesamiento de casos	39
Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad	39
Tabla 5. Estadísticas de total de elemento	40
Tabla 6. Competencias académicas	42
Tabla 7. Planificación académica	43
Tabla 8. Técnicas de aprendizaje.....	44
Tabla 9. Indagación docente.....	45
Tabla 10. Trabajo colaborativo.....	46
Tabla 11. Motivación	47
Tabla 12. Compromiso docente.....	48

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Tipos de docentes.....	24
Figura 2. Reingeniería de la formación docente	25
Figura 3. Fases	27
<i>Figura 4. Estrategia de calidad educativa</i>	<i>28</i>
Figura 5. Estrategia para la formación de competencias informacionales	29
Figura 6. Compendio de estrategias bajo el enfoque por competencias.....	30
Figura 7. Competencia académica.....	42
Figura 8. Planificación académica.....	43
Figura 9. Técnicas de aprendizaje	44
Figura 10. Indagación docente	45
Figura 11. Trabajo colaborativo	46
Figura 12. Motivación del docente	47
Figura 13. Compromiso docente	48
Figura 13. Construcción del aporte práctico	55
<i>Figura 14. Estrategia de formación de competencias</i>	<i>57</i>

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Hoy en día la educación para los países en América Latina, especialmente Perú, representa una gran oportunidad para alcanzar el desarrollo en la comunidad, región y país. En ese sentido “Un educativo de calidad es quien proporciona oportunidad de enseñanza a todo el alumnado y contribuyentes, por medio de su formación, a edificar la sociedad que anhelamos para nuestro país” (Ministerio Educación Ecuador, 2013)

De igual modo, se toma en cuenta que “El Desempeño Profesional Educativo significa fortalecer el progreso de competencias fundamentales para la vida y el aprendizaje de los alumnos desde preprimaria hasta diversificado” (Caballeros & Hernández, 2015 p. 15), consolidando de esta manera los fundamentos teóricos prácticos para un aprendizaje significativo durante el desarrollo educativo básico hasta el universitario.

La indagación desarrolla nuevas experiencias teóricas prácticas sobre estrategias de formación de competencias para el desempeño Competitivo Educativo, generando de esta manera una nueva cavilación pedagógica que permitirá impulsar el desarrollo del aprendizaje significativo basado en el profesionalismo de los docentes.

A continuación, se describe la problemática en el contexto internacional, nacional y local, para luego describir las manifestaciones del problema, sus posibles causas y resultados.

El “Ministerio de Educación de Ecuador”, ha lanzado un Abanico de estándares de eficiencia educativa, donde desarrolla un marco conceptual teórico y práctico para “guiar, recapacitar, valorar y autoevaluar, para modificar y elaborar estrategias de mejora, para tomar providencias” en cuanto a: estimación, soporte-asesoría, certificación, concurso de méritos y dificultad para la entrada “al magisterio, formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativo”. (Ministerio Educación Ecuador, 2013)

El Ministerio de Educación del Perú, ha lanzado un programa de Estimación de Desempeño (EDD), “La Estimación del Servicio Educativo busca favorecer con la

enseñanza de los educativos del Magisterio, animándolos a nivelar áreas de perfeccionamiento en aspectos decisivos de su labor” (MINEDU, 2018). “La ejecución es creciente principiando desde el 2017 con los docentes del Nivel Inicial básica que están ubicados en sus respectivas escalas del magisterio” (MINEDU, 2018)

La indagación se realiza en la I.E “José Leonardo Ortiz”, Chiclayo, la cual inicia sus actividades educativas el 12 de junio de 1961, siendo su primera Directora Elsa Arrunátegui (1961-1970), continuando el Lic. Pedro Mendoza Yaipén (1980 – 2013), Mg. Ángel Agustín Salazar Piscocoya (2013-2014), Mg. Denis Rodas Sánchez (2015), hoy en día se encuentra en el cargo de Director el Dr. Ricardo Francisco Chero Silva, desde el 1° de marzo 2015 hasta la actualidad.

La Institución Leonardina, inicia sus actividades gracias a la Resolución N° 343 de 1980 siendo su primer Director Mendoza Cisneros Luis Antonio, con la designación del Centro de Educación Básica “José Leonardo Ortiz” Ciclos I – II – y 7mo. Grado III Ciclo ampliado.

A partir de la aplicación de instrumentos y la observación realizada en el área de Comunicación de la I.E. N° 10823 "José Leonardo Ortiz, se observan insuficiencias que se precisan en las **manifestaciones** siguientes:

- Deficiencia en las competencias académicas
- Clases improvisadas.
- Deficiencia en la promoción de los valores en los alumnos y docentes.
- Ausencia de trabajos de indagación.
- Carencia de compromiso ético.

Desde estas manifestaciones se procede a formular el **problema científico**: Insuficiencias en el desarrollo de competencias, restringe el Ejercicio Profesional Docente.

Al determinar el análisis ejecutado, se evidencia como **principio del problema**:

-Limitantes en los contenidos teóricos y prácticos del proceso de formación de competencias.

-Insuficiente concepción didáctico-metodológica para lograr el desempeño Profesional Docente desde el proceso de formación de competencias.

- Escasas connotaciones práctica por ausencia de planificación académica e insuficiente capacitación sobre el proceso de formación de competencias.

Estas manifestaciones inesperadas proponen profundizar en el estudio del proceso de instrucción de competencias, **asunto** de la actual indagación.

El enlace con este objeto de indagación diferentes autores como: El instituto IPEBA (2012, p. 10), define desempeño Profesional Docente de la siguiente manera: “Es superar los límites del crecimiento de sapiencias y capacidades básicas e incluso más allá que los resultados educativos en sentido estricto”. Contienen de igual manera las capacidades que consiguen el alumnado para obtener su relación humana integral.

Asimismo, se describe el aporte del Ministerio de Educación de Ecuador (2017) sobre el Proceso de formación de competencia docente: “Son los que alinean la mejora de la labor de la docencia y dirigencia de la educación ecuatoriano”. (p. 5)

Otros como, Gonzales de la Torre (2017), refiere que... “Un camino especial las capacitaciones del docente que debe afrontar los desafíos en la formación del nuevo milenio lo dispone la mejora continua de su experiencia al Proyectar, establecer y valorar técnicas educativas en el proceso de enseñanza” (p.4).

Otro aporte es de Moreno (2011) “Abanico de sapiencias y estrategias que pueden permitir a un docente desafiar con éxito los conflictos y problemas presentados durante su profesión magisterial” (p.24).

Asimismo, Perrenoud (2008) “Formado por un Abanico de competitividades que contribuye sapiencias, habilidades y actitudes que el didáctico dispone en juego para crear ambientes de aprendizaje para que el alumnado despliegue las competencias genéricas” (p. 1).

Por tanto, en el ámbito formativo “los resultados investigativos, todavía no compensan los imposiciones teóricas y metodológicos para el estudio del proceso de formación de competencias, desde una dinámica”, que potencie la sistematización de capacidades y aptitudes, en la complejidad y diversidad de influencias educativas en el contexto formativo, lo que se compone en la **inconsistencia teórica** de la indagación.

1.2. Trabajos Previos (Problema)

En el mundo

El autor Espinoza (2014), indica: que el educador expresa un mejor entendimiento de las reglas formativas que rigen a la institución (interna/externa), estas se justifican hacia cumplir, actuar y realizándolas con los alumnos, tutores y otros integrantes del entorno escolar.

Según Martínez, Guevara, & Valles (2016) indica que:

El Sector educativo de los docentes considere que la eficacia educativa aparte de su desempeño docente, también coexisten 4 elementos: “escuela, contexto, docente, gobierno”. Que requieren laborar de manera cooperativa. Asimismo, encontramos conformidad .578 entre los años de servicio del didáctico y el puntaje de sus estudiantes en pruebas normalizadas que resultan en el docente, pero no existe relación entre el desempeño docente y la calidad educativa desde el enfoque de inputs.

En el país

El autor Espinoza (2014) indica que:

La carencia de formación pedagógica y la poca especialización en las asignaturas que dirigen los docentes de la profesión especialistas de ingeniería, no está permitiendo crear valor añadido en la formación

profesional con proyectos de innovación académica, por lo que no se manifiesta la mejora en sus procesos. Es decir, no desarrollan sus sistemas de comunicación, sus procedimientos académicos, administrativos, de indagación y de proyección social, tampoco formulan y ejecutan su programa de cultura organizacional, no desarrollan su sistema de gestión de calidad, y no innovan sus procesos académicos.

El autor Castro (2017), señala que “el nivel del trabajo educativo es de bueno a excelente para un 96% de los alumnos, según perciben los alumnos de la Escuela de Estomatología de la Universidad Señor de Sipán”. (p. 6)

En la institución educativa

La indagación se centra en el desarrollo de estrategias de formación de competencias para mejorar el desempeño docente de la I.E. José L. Ortiz. En ese sentido es de suma trascendencia porque permitirá generar nuevas sapiencias que permitirán a los docentes incrementar la calidad de la enseñanza y así ofrecer un mejor servicio educativo a la comunidad, región y país.

Internacional:

Paz (2014) en una indagación cuyo objetivo fue: efectuar un diagnóstico de las percepciones de los alumnos en relación a los principios de la diversidad y la inclusión, así como de las competencias necesarias para el desarrollo de la educación inclusiva basada en la atención a la diversidad. Concluye: Se ha conseguido una proximidad a la investigación de la cuestión en la UPNFM, entidad donde observó que, sin embargo los contribuyentes primeramente tuvieron una percepción providencial hacia la fijación y el cuidado a la variedad, no disponen de la formación autosuficiente para dar contestación a las necesidades diversas de los estudiantes exigible en el lugar de compromiso. Desde este contexto, se diseñó, efectuó y evaluó un programa para la mejora de la formación.

Ésta primera aportación que debe ser apreciada conforme el asunto de partida de diferentes enseñanzas de superior extensión y profundidad en la UPNFM. Asimismo aporta un consistente marco teórico sobre la formación del docente para con su escuela, dando pautas como aprender a ser docente teniendo

como perspectivas la parte académica, técnica, reflexiva y práctica, mejorando de esta manera su desempeño laboral. En resumen personifica un aporte fundamental a la investigación que se viene ejecutando, al frecuentar temas equivalentes como el desempeño Profesional Docente.

Duque, Vallejo & Rodríguez (2013) en su indagación, cuyo objetivo fue: identificar el rol importante que cumplen 02 protagonistas que se encuentran en el transcurso de instrucción y formación: docente – escolar. Todo Docente es observado desde sus prácticas instructivas, comprendidas de acuerdo con su ideal y actuación en el salón: qué opina de estimación y qué modo lo realiza, como proyecta su clase y la manera que lo desarrolla, sus experiencias que interactúa con sus alumnos y las mediciones instructivas al reconocer así mismo y del otro.

Las conclusiones son: Las soluciones arrojan que los respuestas dan cuenta, de unas habilidades formativas planteadas por los profesores donde sobresale un diseño acostumbrado, dirigistas, fundado en fijación de sapiencias y recolección de aprendizaje, por consecuencia el instructor solo se convierte en comunicador de datos, los educativos, afirman que los sapiencias teóricos son primordial, en la práctica pedagógica, por ese motivo, se preparan excelentemente, obteniendo, instrucciones científicas, con la finalidad de que al momento de exponer su clase y aborde los temas temáticos de los cursos, de tal modo al examinar la exposición del educador, se encuentran dentro de factores muy donde el estudiante, desempeña un rol de pasivo de escucha, para acumulación de información.

Es así como se evidencia en un trabajo realizado por Flórez Ochoa (2009, p. 168 -172), donde es importante, entregar sapiencias, para ser apropiados por los alumnos, sin tener en cuenta, los procesos de dialogo que deben existir, para construcciones objetivas en la formación del ser, de tal forma que los sapiencias generen aprendizajes significativos.

Nacional

Tolentino (2014), en una indagación cuyo plan ha sido: evidenciar el nivel de agrupación estadística entre la práctica didáctica y académica de los profesores con el

bienestar de cada uno de los escolares del programa de integración pedagógica de la facultad de educación de la universidad nacional mayor de san marcos. Sus conclusiones son: se ha establecido la existencia de una conexión estadística importante de $r_s = 0.920$ entre el desempeño didáctico y académico del pedagogo y el grado de satisfacción de los escolares del programa antes mencionado en el periodo 2013-II.

Se manifiesta también que el bienestar estudiantil frente al ejercicio didáctico y normativo de sus maestros reduce acorde pasan de ciclo, se amonesta mayor atención y organización administradora y académica; porque, teniendo en cuenta el prestigio histórico acumulado de UNMSM, el Programa de Complementación Pedagógica compone un foco valiosísimo en el que confluyen distintas disciplinas científico-socio-humanísticas albergando especialistas capitalinos como del interior del país. El aporte de esta indagación es el consistente marco teórico que desarrolla sobre el desempeño docente en dos pilares fundamentales como son el aporte didáctico y el académico, pilares fundamentales que enmarcan un tema muy importante como el desempeño Profesional Docente que se investiga en esta tesis.

Maldonado (2013), en su indagación cuyo objetivo fue: determinar si la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje de los alumnos de la agrupación educativa “ELIM”, Lima, 2011. Sus conclusiones son: existe una similitud estadística específica de ,857 “relación efectiva considerable”, de tal manera, el trabajo del maestro tiene relación con la instrucción, se estableció que encuentra una conformidad estadísticamente de 763, entonces la percepción del desempeño educativo se enlaza con la enseñanza cognitiva, se demuestra una semejanza estadística de 780, la percepción del desempeño instructivo se vincula con el estudio procedimental.

Del mismo modo existe una semejanza estadística importante de 756 “relación efectiva enorme”, la apreciación del trabajo instructivo se enlaza con la enseñanza actitudinal. El aporte de esta indagación son las relaciones existentes entre la variable desempeño pedagógico y la formación de los alumnos tienen un aprendizaje significativo, para ello el tesista desarrolla herramientas estadísticas para conocer si

existe una relación significativa. Otro aporte importante es la base teórica que describe sobre la importancia del desempeño didáctico y académico de los docentes.

Desempeño Profesional Docente

(Usal, 2017) Indica lo siguiente: El Desempeño Profesional Docente es la expresión más usada Hoy en día en el entorno formativo, a manera que se toma como material de antecedente que argumenta todo desarrollo de alteración o proyecto de mejora. En este contexto, lo eficiente y eficaz son sus 02 apoyos primordiales.

Asimismo, El Ministerio de Educación de Ecuador (2016, p 9) manifiesta lo siguiente:

Existirá calidad en la medida dependiendo de los servicios que ofrezca, los representantes que lo promueven y los servicios que produce ayuden a conseguir ciertos objetivos adecuados a un ejemplo de comunidad democrática, en armonía, intercultural, progresista, y semejantes de oportunidades sin discriminación alguna, es decir hacia todos.

Pérez & Otros (2012, p.8) indica lo siguiente:

El trabajo de los docentes es un compromiso que no recae sólo en los directores de una I.E., sino en cada uno de sus integrantes, y, por su ocupación en el procedimiento formativo, primordialmente en el maestro. En otras palabras el Desempeño Profesional Docente se concibe como un servicio a sus estudiantes, institución y comunidad.

El instituto IPEBA (2012, p. 10) define el Desempeño Profesional Docente de la siguiente manera: “Va más allá del desarrollo de sapiencias y competencias básicas e incluso más allá que las soluciones educativas en sentido estricto. Contienen las capacidades que obtienen los alumnos para alcanzar su construcción humana integral”

Hernández (2015, p.15) manifiesta lo siguiente: “El Desempeño Profesional Docente significa fortalece el desarrollo de competencias básicas para la vida y el aprendizaje de los alumnos desde preprimaria hasta diversificado”, en otras palabras, es una mejora constante que permita asegurar el buen aprendizaje del estudiante teniendo como base las competencias del docente:

- Formación de docentes.
- Retos en la formación docente.
- Educación por competencias en la formación docente.
- Papel de la formación y la capacitación del personal docente.
- Modelo educativo por competencias centrado en el aprendizaje dinámica.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Teorías relacionadas al tema.

Formación de competencias

Según Suárez (2018, p. 5) “La enseñanza de competencias combina de manera equitativa los componentes más propios del discernimiento intentando poder detectar algunos como habilidades, capacidades y cualidades de mucho efecto en el beneficio como resultado”.

En ese sentido la formación de competencias es un conjunto de cualidades o características que tiene un profesional que se desempeña en el mundo de la enseñanza, el cual le permite ejercer un desempeño singular en su profesión, en esta oportunidad los educativos desarrollan un proceso de formación de competencias que le permiten generar o desarrollar conocimientos a favor del aprendizaje.

Estándares de desempeño profesional

(Ministerio Educación Ecuador, 2013) Alinean el mejoramiento de la Ocupación laboral (educativos y directores) del método pedagógico.

Hoy en día se extienden modelos usuales de Actuación Profesional: de profesores y de directores. “a futuro evolucionaran los patrones e indicadores para diferentes tipos de especialistas del procedimiento instructivo, según facilitadores, consejeros, expositores y educativos de distintos niveles y espacios disciplinares”. (Ministerio Educación Ecuador, 2013)

¿Por qué emplear los estándares de ejercicio profesional?

A fin de dirigir, recapacitar, valorar y evolución;

Para crear y elaborar técnicas de progreso;

A fin de decidir providencias con referencia a: estimación, soporte y sugerencia, certificación, concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, estudio preliminar, continua y avance técnico pedagógico. (Ministerio Educación Ecuador, 2013)

En resumen la formación de competencia docente representa un Abanico de estándares con la finalidad de dirigir, recapacitar y evaluar, asimismo significa plantear y establecer habilidades de progreso a fin de tomar providencias acerca de las capacidades a la formación continua y desarrollo profesional educativo.

Formación de docentes:

Conforme con el Artículo 56 c) de la Ley General de Educación, es el Estado quien “Avala el trabajo de Capacitación y enseñanza permanente que vincule la alineación inicial del profesores, su mejora continua en servicio. Este método se articula con las universidades”. (MINEDU M., 2015)

Según (MINEDU M., 2015) De acuerdo con el Artículo 54 de la nueva Ley General de Educación, “El pedagogo es dependiente esencial del proceso formativo y su cometido es ayudar efectivamente en la educación de los estudiantes en todas las dimensiones del progreso de la persona. La naturaleza de su función exige al docente capacidad profesional, probada solvencia ética, salud física y mental que no pongan en riesgo la integridad de los alumnos. Le corresponde:

Planear, desarrollar y evaluar actividades que afirmen el logro del aprendizaje de los alumnos, así como trabajar en el marco del respeto armonía institucional de convivencia en la institución educativa de la cual forma parte.

Involucrarse en la I.E. y en otras instancias para aportar al Proyecto Educativo de la Institución, así como al Proyecto Educativo comunal.

Sueldos justos y acordes a sus funciones o labores; estar comprendido en la profesión magisterial; una decorosa jubilación y derrama magisterial; y tener las restricciones laborales apropiadas para su garantía, bienestar y progreso de sus tareas.

Estar en constante formación continua, motivación y reconocimientos, inscritos en el nivel docente, por un buen trabajo realizado y contribuciones a la invención instructiva.

Los otros pagos y obligaciones que le concede la ley. (MINEDU M. , 2015)

Retos en la formación docente

Según el Decano del Colegio Regional de Docentes de Arequipa, Gerber Pérez Postigo, el desafío primordial de los docentes es ajustarse a las novedades tecnológicas, como mi docente. “Existen didácticos, sobre todo en las zonas retiradas, que nunca han utilizado un computador”, precisa (Pérez, 2016).

Aproximadamente el 50.00% de profesores en Arequipa, presentan dificultades para adaptarse a los cambios de las TICS. En ese sentido es necesario que los docentes estén constantemente actualizándose para adecuar sus estrategias de enseñanza. (Pérez, 2016).

Hoy en día la tecnológica genera una calidad de vida diferente en los educativos. Actualmente, el contexto educativo está exactamente relacionado espacios web y, recientemente, a las redes sociales. En ese sentido es una nueva manera de educar. Hoy en día, el alumnado actual, “llamados nativos digitales, estudian y tienen perspectivas de sus docentes y su colegios, muy diferentes con las que contaban la generacion que los antecedieron”. (Pérez, 2016).

Los estudiantes son recipientes de sapiencias y los docentes poseen a desplegar esas experiencias, determino. “El gerente regional de Educación, Guido Alfredo Rospigliosi Galindo, sustentó que en la actualidad hay el “Marco del buen desempeño docente”, que es la perfil de compromiso que incumben ampliar”. El contorno buscado buscado de un docente es competente y responsable con los alumnos (Rospigliosi , 2016).

Sugirió que el Estado debe motivar la labor de aprendizajes a docentes. Hacia el anterior director regional de Educación de Cusco, Marco Prieto, los docentes corresponden laborar al menos cuatro cualidades para afrontar el aprendizaje en los colegios. Debe gozar de “entusiasmo por innovar”, es decir, la “cimentación y dirección intacto de nueva información”, expresar un “cambio de actitud, lo que accede ocupar su

rol sin determinar en lo financiero”. Tiene que ser un modelo de “trabajo en equipo” y que puedan controlar con tranquilidad los problemas. (Rospigliosi , 2016).

“La táctica de enseñanza de los profesores no está conforme al avance de la formación escolar; pero, esto se está pretendiendo solucionar”, “Hay docentes que no están al día con la tecnología moderna, inclusive todavía existen docentes que parecieran que aún sigue en la época prehistórica”. (Rospigliosi , 2016).

Educación por competencias en la formación docente

Según Díaz (2015) indica lo siguiente:

En nuestro país, así mismo que en otros estados, se formula la pregunta de cómo los métodos formativos están advirtiendo a las exigencias de cada época en el entorno de la instrucción profesional en forma global y particular”. Más concretamente, la pregunta es: ¿Qué se espera de los profesionales de la docencia? (p. 5)

La inicial observación es que el profesor se encuentra en algunas de las siguientes condiciones: el profesor tradicional, el profesor en transcurso de transformación y el profesor con visión del siglo XXI que está adecuado al contexto de la sociedad del conocimiento y tecnológico avanzada. Sin embargo ya se inició este proceso de actualización. (Díaz, 2015)

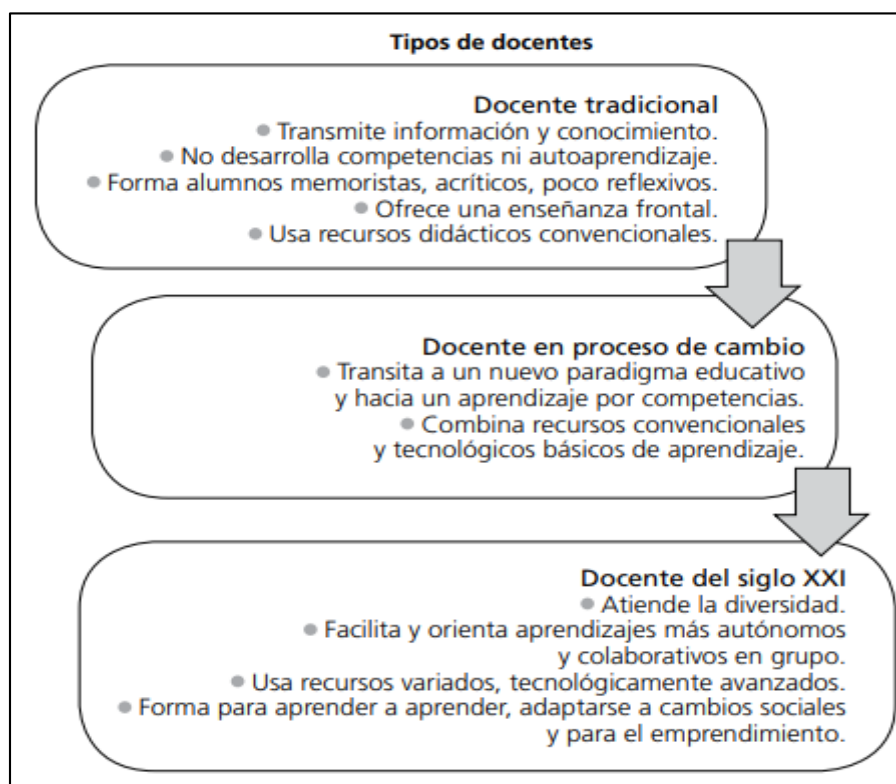


Figura 1. Tipos de docentes

Fuente: (Díaz, 2015)

Reingeniería de la formación docente

Componente 1: Eficaz sistema de planificación

Componente 2: Una profesión atractiva y exigente

Componente 3: Mejores talentos para el ingreso y la permanencia en la profesión

Componente 4: Currículo repotenciado

Componente 5: Formación continua

Componente 6: Inversión en nuevas tecnologías

Componente 7: Fortalecimiento de capacidades de gestión

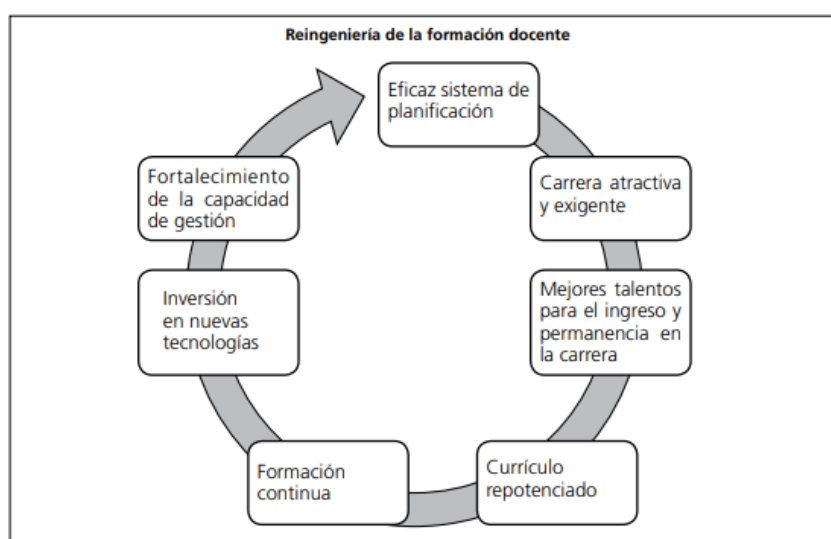


Figura 2. Reingeniería de la formación docente

Fuente: (Díaz, 2015)

Lo perceptible es la emergencia de repetir urgentemente la manera como se entrega y las soluciones que se debe alcanzar. Uno de los objetivos relevantes será transformar en habilidades holísticas y acopladas. Hoy en día se determinan por su descomposición, falla de percepción de un mañana e incoherencia con las demás normas pedagógicas. (Díaz, 2015)

Papel de aprendizaje y la capacitación del personal educativo

Durante los últimos años se han incrementado un abanico de programas de capacitación y actualización docente entre estos programas tenemos:

El Propósito Nacional de Capacitación Docente (PLANCAD) – 1995-20019: Desarrolló un marco del Plan de Mejora de la Calidad de la Educación Peruana. Contó con el patrocinio del Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (MINEDU M., 2017)

Tuvo como finalidad perfeccionar la calidad del trabajo técnico-pedagógico de los profesores generando perfeccionar la cualidad del trabajo técnico-pedagógico de los profesores generando distintas funciones en el salón de clase: el profesor tiene que ser

buen suministrador de la enseñanza y el alumno como colaborador eficaz en su individual procedimiento de instrucción (MINEDU M., 2017)

El Programa Nacional de Formación en Servicio (PNFS) (2002-2006): Terminado el PLANCAD, se continuó realizando labores de capacitación docente a través del Programa Nacional de Formación en Servicio (PNFS) que operó entre los años 2002 y 2006. Sin embargo, diferentes direcciones y unidades del ministerio colocaron en marcha acciones de capacitación, lo cual originó una gran difusión y desarticulación de los esfuerzos de formación en servicio (De Belaúnde et.al., 2013). (MINEDU M., 2017)

El PRONAFCAP (2007-2011): Con el eslogan “Mejores docentes, mejores estudiantes”, alcanzó un Programa Básico, uno de Especialización y otro de Actualización. (MINEDU M., 2017)

Dinámica

Con respecto a la dinámica del desempeño Profesional Docente, este debe ser un sistema de continua mejora trabajando estrechamente entre el docente y la institución educativa, teniendo como fundamento la solvencia humana, es decir una base sólida en cuanto a moral, salud física y mental que afirmen la integridad del estudiante.

1.2. Determinación de las tendencias históricas del Proceso de Formación de competencias

Se caracteriza por la transformación de desarrollo de formación de competencias y su eficiencia, se emplearon principios teóricos por ejemplo: exploración de la literatura científica, prácticas metodológicas y pedagógicas, igualmente los trabajos previos modernos nacionales e internacionales, entre diferentes documentaciones, a partir de obtener los siguientes:

Indicadores:

- Competencia;
- Desempeño, estimación;
- Desempeño del trabajador;
- Capacidad productiva;
- Estimación, entre otros.

FASES	DEFINICIÓN	INDICADORES
FASE 1: 1970-1979:	“En esta etapa se establece la oposición entre Competencia y Actuación (Competente y Performance). Es el inicio de la palabra en los ambientes de psicología” (Sandoval , Miguel, & Montaña, 2018)	Competencias Actuación Performance Ambiente psicológico
FASE 2: (1980-1995)	“Se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones. Es la inclusión del concepto en los entornos laborales”. (Sandoval , Miguel, & Montaña, 2018)	Desempeño Entorno laboral
FASE 3 (1995-2007)	“Es la combinación de atributos (conocimiento, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones”. “El concepto evoluciona hacia las unidades educativas, planteándose la inclusión dentro de los planes de formación o curriculum”. (Sandoval , Miguel, & Montaña, 2018)	Conocimiento Actitud Valores Habilidades
FASE 4 (2008-2012)	“En esta etapa la competencia se define por la capacidad productiva de un individuo, se mide en términos de desempeño en un determinado contexto, la competencia tiene una evidencia para la certificación, en esta etapa se inicia la base de compartir y evaluar para la calificación de los trabajadores”. (Sandoval , Miguel, & Montaña, 2018)	Capacidad productiva Desempeño Estimación Calificación del trabajador
FASE 5 (Actualidad)	“El Marco de Buen Desempeño Docente, de ahora en adelante el Marco, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país”. (Sandoval , Miguel, & Montaña, 2018)	Competencia Desempeño

Figura 3. Fases

Fuente: (Sandoval , Miguel, & Montaña, 2018)

El estudio histórico elaborado expone, que si bien no se implican deducciones respectivas con la transformación del desarrollo de aprendizaje de competencias y su dinámica, se proyectó un reordenamiento metodológico con una intencionalidad de avance en las diferentes etapas, desde la oposición entre competencia y actuación hasta el marco de buen desempeño docente, aspectos que aún son limitados, lo que confirma la necesidad de resinificar el crecimiento de las competencias pedagógicas en los maestros.

Estrategias de formación de competencias

Estrategia de calidad Educativa, Según el Ministerio de Educación ecuatoriano (2015, p. 12-15) describe la siguiente estrategia:

Dimensión A:	Dominio disciplinar y curricular: El docente planifica para el proceso de enseñanza aprendizaje. El docente implementa procesos de enseñanza- aprendizaje en un clima que promueve la participación y el debate.
Dimensión B:	Gestión del aprendizaje: El docente planifica para el proceso de enseñanza aprendizaje, asimismo El docente planifica para el proceso de enseñanza aprendizaje, finalmente el docente evalúa, retroalimenta e informa acerca de los procesos de aprendizaje de sus alumnos.
Dimensión C:	Desarrollo profesional: El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber, asimismo participa, de forma colaborativa, en la construcción de una comunidad de aprendizaje, reflexiona antes, durante y después de su labor sobre el impacto de su gestión en el aprendizaje de sus alumnos.
Dimensión D:	Compromiso ético: El docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los alumnos, promueve valores y Avala el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del Buen Vivir y se compromete con el desarrollo de la comunidad.

Figura 4. Estrategia de calidad educativa

Fuente: (Ministerio de Educación Ecuatoriano, 2015)

Esta estrategia permite al docente mejorar sus capacidades aplicando sus conocimientos, competencias y destrezas al beneficio de la formación de cada uno de sus estudiantes, desarrollando así el buen Desempeño Profesional Docente.

Existen otras vías en las que se dinamiza la formación de competencias; según la indagación realizada se halló la Habilidad para el aprendizaje de Competitividads Informacionales de Viera Valdés y otros, (2007)

Viera Valdés, Ponjuán Dante, & Martí Lahera (2007, p. 15) plantaron que “en el entorno educativo la táctica hace referencia a la orientación didáctica de modificación de un objeto desde su escasez en la utilidad de enseñanza hasta conseguir las competitividads informacionales requeridas”

Asimismo los autores manifiesta: La gestión se constituye de la consiguiente manera: “objetivo general, objetivos específicos, diseño curricular, fundamentación, plan temático, estrategia docente y estructura”. Los tipos que se cree necesario sobresalir son la “objetividad, desarrollo, trabajo en colectivo, flexibilidad y capacidad evaluativa”. (p.15)



Figura 5. Estrategia para la formación de competencias informacionales
Fuente: (Viera Valdés, Ponjuán Dante, & Martí Lahera, 2007, p. 3)

Además, como otras variantes se halla lo estudiado por Rodríguez (2017) cuando detalla en un Epítome de estrategias por medio del punto de vista por Competitividads en la que la define como una “Herramienta que apoya la labor del docente, teniendo como prioridad a adaptación de competencias a la tecnología” (p. 3)

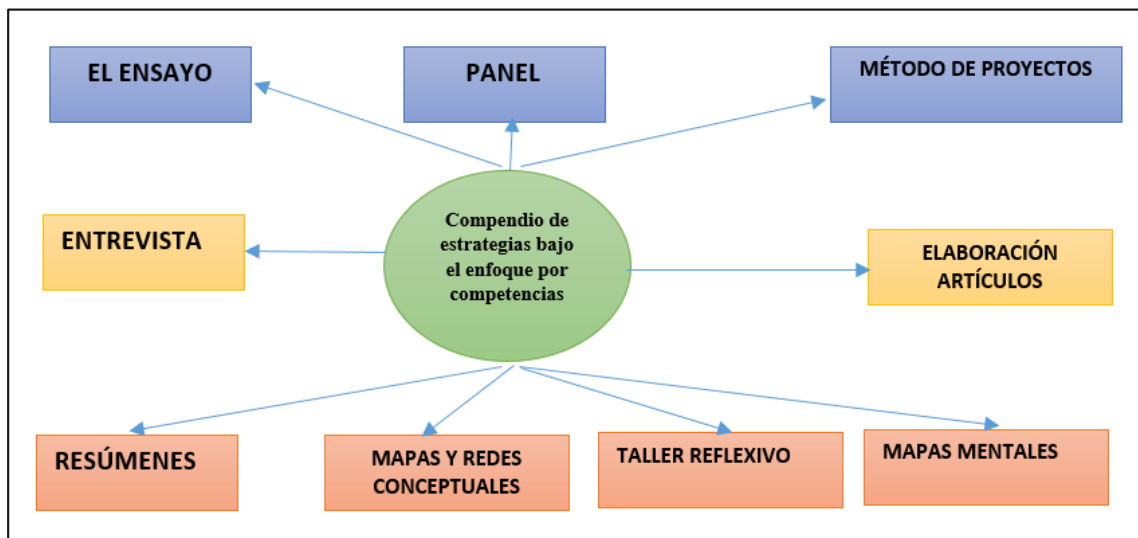


Figura 6. Compendio de estrategias bajo el enfoque por competencias
 Fuente: Rodríguez (2017, p. 3)

Gracias a este compendio de estrategias bajo el enfoque por competencias, el docente podrá elevar el nivel de desempeño en sus labores garantizando una mejoría en la enseñanza de sus estudiantes y encaminar los esfuerzos al logro de un aprendizaje significativo. (Rodríguez, 2017)

Valoración:

Conclusiones parciales

- Se realizó la caracterización de la Dinámica del Proceso de Formación de competencias para lo cual se valoraron varios autores que se refieren a los retos actuales en la formación docente, así como a la estrategia de formación docente, asumiendo indicaciones del Ministerio de Educación del Ecuador para su estructura, en donde se evidencian las dimensiones que como pilares se conceptualizan en la propuesta, gracias al sólido objetivo de aumentar el Trabajo Profesional Pedagógico.
- Se definieron las tendencias históricas de la Dinámica del Proceso de Formación de competencias con sus indicadores y cinco fases, confirmando que aún es insuficiente por lo que se resignifica el desarrollo de las competencias pedagógicas en los docentes.

Marco Conceptual.

Competencias: Supone una combinación de habilidades prácticas, sapiencias, motivación, valores éticos, actitudes, emociones, y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz.

Desempeño laboral: Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Desempeño docente: Significa fortalece el desarrollo de competencias básicas para la vida y el aprendizaje de los alumnos desde preprimaria hasta diversificado.

Desempeño Profesional Docente: Va más allá del desarrollo de sapiencias y capacidades básicas e incluso más allá que los resultados educativos en sentido estricto. Incluyen las capacidades que adquieren los alumnos para lograr su realización humana integral.

Estrategia: Abanico de acciones que alinean metas, objetivos, de una persona, grupo u organización para hacer frente a desafíos o problemas encontrados.

Estrategia formación de competencias:

Formación académica: Remite a ese apartado del currículum profesional que describe la trayectoria formativa del candidato. Refleja una línea temporal a lo largo de la que la persona ha podido cursar unos estudios determinados.

Formación: Nivel de sapiencias que posee una persona sobre un tema en particular, marcando una diferencia significativa.

Estrategia de Formación de Competencias: Planificación de acciones de una mezcla de forma equilibrada los ingredientes más característicos del conocimiento tratando de descubrir destrezas, aptitudes y actitudes de gran repercusión en el producto resultante.

Docente tradicional: Profesional que no desarrolla competencias, autoaprendizaje, esas estrategias memoristas, acríticos y pocos reflexivos

Docente en proceso: Profesional que inicia un proceso o paradigma educativo y hace un aprendizaje por competencias.

Docente del siglo XXI: Profesional que atiende la diversidad, facilita y orienta aprendizajes más autónomos, hace uso de tecnologías, se adapta a los cambios sociales y el emprendimiento.

1.4. Formulación del Problema.

Desde las manifestaciones problemáticas que se han observado se procede a formular el problema científico: Insuficiencias en el desarrollo de competencias, limita el Desempeño Profesional Docente.

Al profundizar en el diagnóstico realizado, se revelan como causas del problema:

-Limitantes en los contenidos teóricos y prácticos del proceso de formación de competencias.

-Insuficiente concepción didáctico-metodológica para lograr el desempeño Profesional Docente desde el proceso de formación de competencias.

- Escasas connotaciones práctica por ausencia de planificación académica e insuficiente capacitación sobre el proceso de formación de competencias.

Estas manifestaciones causales sugieren profundizar en el estudio del proceso de formación de competencias, objeto de la presente indagación.

1.5. Justificación e importancia del estudio.

La justificación del problema realizado sobre el desempeño Profesional Docente, se realizó a través de un estudio desde lo internacional, nacional y en el propio contexto educativo regional.

El diagnóstico del estado actual de la dinámica del proceso de formación de competencias de la I.E. José Leonardo Ortiz, contribuyó a identificar aspectos como competencias académicas, planificación académica, técnicas de aprendizaje, indagación docente, trabajo colaborativo y motivación, lo que implica diseñar estrategias para una mejora

continua; situación que impide el desarrollo de dimensiones importantes como el Dominio Disciplinar y Curricular, Gestión del Aprendizaje, Desarrollo Profesional y Compromiso Ético. Pilares fundamentales para alcanzar un buen desempeño Profesional Docente. Pilares fundamentales para lograr un buen desempeño Profesional Docente y de esta manera la institución educativa tengan un capital humano acorde a las necesidades y desafíos que exige hoy en día desarrollar una educación de calidad y generar verdaderos aprendizajes significativos en los alumnos.

La significación práctica que aporta esta indagación, permitirá elaborar una estrategia para guiar, reflexionar, evaluar y autoevaluar; diseñar y ejecutar acciones de mejoramiento; tomar providencias en cuanto a: estimación, apoyo y asesoría, certificación, concurso de méritos y oposición para el ingreso al magisterio, formación inicial, formación continua y desarrollo profesional educativo.

La novedad científica, consiste en la elaboración de la Estrategia de Formación de Competencias, para mejorar sus capacidades, competencias y aptitudes, y así lograr un mejor desempeño profesional docente buscando transformar la realidad actual.

1.6. Hipótesis

Si se elabora una estrategia de formación de competencias, que tenga en cuenta la relación entre la lógica de formación académica y su sistematización entonces se contribuye al mejoramiento del desempeño profesional docente de la I.E. N' 10823 "José Leonardo Ortiz" – 2017".

1.7 Objetivos

1.7.1. General

Se plantea entonces como objetivo general: Elaborar una estrategia de formación de competencias para mejorar el desempeño Profesional Docente de la I.E. No.10823 "José Leonardo Ortiz". Por lo que el campo de acción se concreta entonces en la dinámica del proceso de formación de competencias.

En la fundamentación epistemológica y metodológica del objeto y el campo de la indagación se revela la necesidad de significar el proceso de formación de competencias, desde la dinámica que tenga en cuenta la lógica de formación académica y la sistematización formativa, lo que se compone en la orientación epistémica de la indagación.

1.7.2. Específicos

Por tanto, para dar tratamiento tanto al objetivo como a la hipótesis presentados en esta indagación se han planteado las siguientes tareas en la etapa de fundamentación y de elaboración teórica de la indagación:

1. Fundamentar epistemológicamente el proceso de formación de competencias docentes y su dinámica.
2. Determinar las tendencias históricas del proceso de formación de competencias docentes y su dinámica.
3. Diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de formación de competencias docentes de la I.E. José Leonardo Ortiz.
4. Elaborar la estrategia de formación de competencias para el desempeño profesional docente.
5. Validar los resultados del aporte práctico por juicio de expertos.

Tabla 1: Operacionalización de Variables

VARIABLE		Desempeño Profesional Docente:				
Definición Conceptual		"El Desempeño Profesional Docente significa fortalece el desarrollo de competencias básicas para la vida y el aprendizaje de los estudiantes desde preprimaria hasta diversificado" (Hernández, 2015 p. 15)				
Definición Operacional		Conjunto de capacidades adquiridas por el estudiante para hacer frente a los desafíos y lograr competitividad en la vida.				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnica	Instrumento	Fuente de Verificación	
DIMENSIÓN A: DOMINIO DISCIPLINAR Y CURRICULAR	Competencias académicas	Domina el área del saber que enseña.	Encuesta	questionario	Docentes Administrativos	
		Comprende la epistemología del área del saber que enseña y sus transformaciones a lo largo de la historia Conoce la relación del área del saber que enseña con otras disciplinas	Observación	Guía de observación		
DIMENSIÓN B: GESTIÓN DEL APRENDIZAJE	Planificación académica	Conoce la didáctica de la disciplina que imparte, y las teorías e investigaciones educativas que la sustentan. Comprende los componentes de la estructura curricular, cómo se articulan y cómo se aplican en el aula Conoce el currículo anterior y posterior al grado/curso que imparte Conoce los ejes transversales que propone el currículo nacional Usa de forma competente la lengua en la que enseña	Entrevista	questionario Análisis Documental	Docentes Administración Dirección	
		Planifica mediante la definición de objetivos acordes al nivel y al grado/curso escolar Incluye en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos, de acuerdo con los objetivos educativos establecidos. Selecciona y diseña recursos didácticos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes. Adapta los tiempos planificados a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes. Planifica sus clases	Encuesta Observación Entrevista	Questionario Guía de observación		
	Técnicas de aprendizaje	Comunica a los estudiantes acerca de los objetivos de aprendizaje Crea un ambiente positivo que promueve el diálogo Responde situaciones críticas y actúa como mediador de conflictos. Organiza y emplea el espacio, los materiales y los recursos de aula Utiliza varias estrategias de aprendizaje colaborativo e individual. Promueve que los estudiantes se cuestionen sobre su propio aprendizaje y busquen alternativas de explicación o solución Promueve una cultura de evaluación Diagnostica las necesidades educativas de aprendizaje Evalúa los objetivos de aprendizaje planificados Evalúa de forma permanente el progreso individual Comunica a sus estudiantes, de forma oportuna y permanente, los logros alcanzados Informa a los padres de familia o representantes legales, docentes y directivos, de manera oportuna	Análisis documental	Questionario Análisis documental		

DIMENSIÓN C: DESARROLLO PROFESIONAL	Investigación	Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, Investiga y se actualiza permanentemente en temas que tienen directa relación con su ejercicio profesional Aplica experiencias y conocimientos aprendidos en los procesos de formación, relacionados con su ejercicio profesional. Comparte sus experiencias y conocimientos con otros profesionales de la comunidad educativa	Encuesta Observación	Cuestionario Guía de observación	Docentes Administración Dirección
	Trabajo colaborativo	Trabaja con los padres de familia o representantes legales y otros miembros de la comunidad educativa, Involucrándolos en las actividades del aula y de la institución. Genera un ambiente participativo y experiencias Examina los efectos de sus prácticas pedagógicas en el aprendizaje del estudiantado Valora su labor como docente y agente de cambio	Entrevista Análisis documental	Cuestionario Análisis documental	
DIMENSIÓN D: COMPROMISO ÉTICO	Motivación	Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas Comunica a sus estudiantes altas expectativas acerca de su aprendizaje Estimula el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes dentro del sistema educativo	Encuesta Observación	Cuestionario Guía de observación	Docentes Administración dirección
	Compromiso docente	Fomenta en sus estudiantes la capacidad de organizar acciones de manera colectiva Toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren sus derechos. Promueve y refuerza prácticas que contribuyen a la construcción del Buen Vivir. Fomenta las expresiones culturales de los pueblos Genera y se involucra en la promoción y apoyo de proyectos de desarrollo comunitario. Promueve acciones que sensibilicen a la comunidad sobre procesos de inclusión educativa y social	Entrevista Análisis documental	Cuestionario Análisis documental	

Fuente: elaboración propia

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de Investigación.

Descriptiva y propositiva: Porque describe la situación de las competencias pedagógicas en los directores con la finalidad de optimizar el servicio Profesional Educativo de la entidad formativa José L. Ortiz para luego elaborar una estrategia de formación de competencias.

Diseño: no experimental, cargo que se realiza cuando se desea representar en todos sus dispositivos primordiales, una realidad, para luego Construir una Estrategia de formación de competencias en los directores con el fin de renovar el trabajo pedagógico de la I.E. José L. Ortiz. (Hernández, 2017).

2.2. Población y muestra.

Población: Debido a que las poblaciones de informantes para el cuestionario son: docentes, padres y alumnos. Con un total de 67 docentes. (Ver tabla 2).

Selección de muestra

Tabla 2. Distribución de la muestra

Categoría	Cantidad
Docentes primaria	35
Docentes secundaria	30
Directores	2
Total	67

Fuente: Elaboración propia

Muestra: se utilizará la misma cantidad de la población por ser pequeña

Criterios de inclusión: docentes y directores

Criterios de exclusión: Administrativos y padres de familia.

Muestreo: el tipo de muestreo es probabilístico aleatorio simple

2.3. Variables, Operacionalización.

VARIABLE INDEPENDIENTE: Estrategia de formación de competencias:

La Estrategia de formación de competencia docente representa un Abanico de estándares a fin de dirigir, meditar y autoevaluación, asimismo significa plantear y establecer habilidades de mejora para tomar providencias en cuanto a las capacidades a la formación continua y desarrollo profesional educativo. (MINEDU M. , 2017)

VARIABLE DEPENDIENTE: Desempeño Profesional Docente

“El Desempeño Profesional Docente significa fortalece el desarrollo de competencias básicas para la vida y el aprendizaje de los alumnos desde preprimaria hasta diversificado” (Hernández, 2015 p. 15)

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Teóricos:

Acceden expresar en el propósito de indagación el vínculo esencial y la cualidad fundamental, no detectable de forma censo perceptual. Por esta razón se sustenta fundamentalmente en las técnicas de abstracción, observación, asimilación, persuasión y supuesto. En esta oportunidad se utilizará el método histórico- lógico; (hipotético deductivo) (Sandoval, Miguel, & Montaña, 2018)

Empíricos: Su aportación al trascurso de indagación es respuesta esencial de la experiencia. Estos métodos facilitan revelar las relaciones básicas y los tipos del objeto de estudio, posibles a la detección senso perceptual, a través de formas prácticos con el objeto y diversos medios de estudio. En esta oportunidad se emplea el procedimiento de la exploración científica. (Sandoval, Miguel, & Montaña, 2018)

Técnica: “Son el seguido de ejemplos y enseñanzas simplificadas hacia la dirección de los instrumentos, se sitúan a un grado de las fase que reconoce la atención del procedimiento” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). El recurso a utilizar en el actual proyecto fue la encuesta.

Encuesta: “Táctica donde se utilizara un añadido de preguntas de uno y otro variables de estudio, con la finalidad de alcanzar cálculos cuantitativos de las

características objetivas y subjetivas de la población” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Instrumento: La encuesta, el cual es un manuscrito formado por un Abanico de interrogantes que deben estar redactadas de manera coherente, y gestionadas, secuenciadas y estructuradas de acuerdo con una concluyente proyección, con la finalidad de que sus respuestas nos brinden toda la información. (Gillham, 2008)

El cuestionario contiene 43 preguntas y está estructurado mediante la variable dependiente, cuyas dimensiones son las siguientes dimensiones a: dominio disciplinar y curricular, dimensión b: gestión del aprendizaje, dimensión c: desarrollo profesional, dimensión d: compromiso ético la escuela anti emocional, la escuela emocional y la comprensión emocional en la sala de clases con el fin de que sus respuestas nos puedan ofrecer toda la información (Gillham, 2008)

Validez y confiabilidad de los instrumentos:

Validez: La validez del instrumento estará cargo de juicio de expertos en el tema.

Confiabilidad: Para la confiabilidad se aplicará el Alfa de Cronbach el cual determinará la confiabilidad del instrumento aplicado.

Tabla 3. Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	64	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	64	100,0

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

Fuente: Datos procesados del SPSS

Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	43

Tabla 5. Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
PREGUNTA1	81,0469	108,712	,927	,804
PREGUNTA2	80,9531	115,791	,242	,821
PREGUNTA3	80,6875	123,012	-,138	,832
PREGUNTA4	80,7344	123,563	-,174	,832
PREGUNTA5	80,8906	124,162	-,206	,833
PREGUNTA6	80,8750	119,603	,054	,826
PREGUNTA7	81,0469	108,712	,927	,804
PREGUNTA8	81,0469	108,712	,927	,804
PREGUNTA9	81,0469	108,712	,927	,804
PREGUNTA10	81,0469	108,712	,927	,804
PREGUNTA11	81,0469	108,712	,927	,804
PREGUNTA12	81,0469	108,712	,927	,804
PREGUNTA13	81,0469	108,712	,927	,804
PREGUNTA14	81,0469	108,712	,927	,804
PREGUNTA15	81,0469	108,712	,927	,804
PREGUNTA16	81,0469	108,712	,927	,804
PREGUNTA17	81,0469	108,712	,927	,804
PREGUNTA18	81,0469	108,712	,927	,804
PREGUNTA19	81,0469	108,712	,927	,804
PREGUNTA20	80,7969	118,799	,087	,825
PREGUNTA21	81,0469	108,712	,927	,804
PREGUNTA22	81,0469	108,712	,927	,804
PREGUNTA23	81,0469	108,712	,927	,804
PREGUNTA24	80,8438	119,785	,030	,827
PREGUNTA25	80,8438	121,943	-,084	,829
PREGUNTA26	80,6406	115,313	,291	,819
PREGUNTA27	80,8438	120,769	-,018	,828
PREGUNTA28	80,7969	125,307	-,268	,835
PREGUNTA29	80,9531	123,537	-,168	,833
PREGUNTA30	80,9063	122,689	-,123	,832
PREGUNTA31	80,7500	122,127	-,092	,831
PREGUNTA32	80,7500	118,667	,106	,824
PREGUNTA33	80,9219	118,232	,128	,824
PREGUNTA34	80,7656	118,722	,096	,825
PREGUNTA35	80,9219	124,264	-,208	,834
PREGUNTA36	80,8594	121,710	-,070	,830
PREGUNTA37	80,8125	122,472	-,114	,830
PREGUNTA38	80,6719	120,478	,005	,827
PREGUNTA39	80,9063	119,578	,056	,826
PREGUNTA40	80,8281	122,208	-,098	,830
PREGUNTA41	80,8750	117,857	,152	,823
PREGUNTA42	80,8594	121,456	-,056	,830
PREGUNTA43	80,9531	119,474	,061	,826

Fuente: Datos procesados del SPSS

A decir por un grupo de autores, la validez de una herramienta se refiere al nivel en que el elemento mide aquello que pretende medir. La confabulación de la escala debe lograr perennemente con los datos de cada modelo para avalar la medida fiable del constructo en el tipo concreto de indagación. Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) indican que un coeficientes de alfa de Cronbach: $>.7$ es aceptable para las indagación de descripción factoperceptible de los fenómenos. En ese sentido el indicador de confiabilidad obtenido en esta oportunidad es de ,823 (Tabla 9), cual es mayor que 7, por lo tanto se acepta la confiabilidad del instrumento de la presente indagación.

2.5. Procedimientos de análisis de datos.

La presentación de los datos obtenidos se realizará utilizando tablas de frecuencia en SPSS 22.0. Tabla de frecuencia: Es una forma de presentar ordenadamente un grupo de datos u observaciones. La estructura depende de la cantidad y tipo de variables que se analizan (López, 2014: 25).

2.6. Criterios éticos

Según los siguientes autores Carranza, Calderón, Chanduví, Coronel, Gálvez, Linares, Sotomayor, Tapia Y Villanueva (2014) manifiestan que se ha de tener en cuenta los siguiente criterios éticos:

- Valor veritativo: es decir los resultados de la prueba estarán dirigidos, encaminados e interpretados a la verdad.
- Neutralidad: en este trabajo de investigación los resultados no serán manipulados y se marcara una distancia entre el investigador y el evaluado.
- Confidencialidad: se tendrá consistencia en los datos para que se pueda utilizar esta investigación posteriormente.
- Consentimiento informado: se utilizará este medio para obtener la aceptación o no del involucrado en este proceso, asimismo para informar el objetivo y las consecuencias, beneficios que pueda presentar este proceso.

2.7. Criterios de Rigor científico.

Durante el proceso no se expondrá a los sujetos a molestias ni riesgos que vayan en contra de su integridad física ni mental, teniendo en cuenta la veracidad para la interpretación de los datos, asimismo la confidencialidad de los datos para mitigar la falsedad de los resultados.

Además, la investigación se seguirá los pasos del método científico.

El trabajo de campo se realizará en el distrito de José L. Ortiz.

Se tomará en cuenta la aplicación de los instrumentos en cantidades pequeñas para tener control sobre la muestra para obtener resultados válidos y confiables.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en Tablas y Figuras

Como parte del diagnóstico realizado en la indagación se aplicó para la recolección de datos, la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario.

La misma fue aplicada a 64 docentes de la I.E. Leonardina, obteniendo los resultados siguientes mediante el programa SPSS- 25.

Tabla 6. Competencias académicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Inicio	7	10,9	10,9	10,9
	En Proceso	49	76,6	76,6	87,5
	Logrado	8	12,5	12,5	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fuente: datos de la encuesta

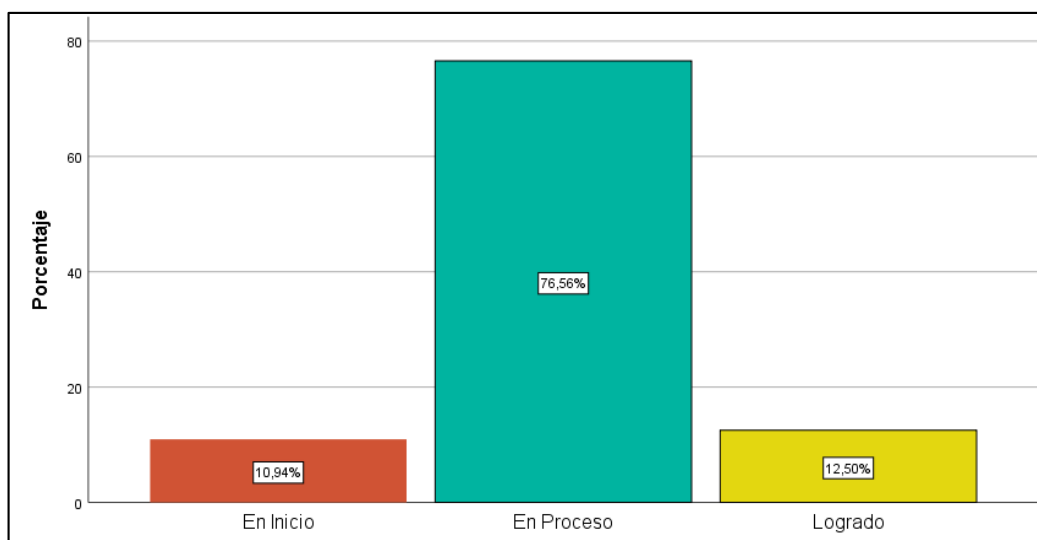


Figura 7. Competencia académica

Fuente: datos de la encuesta

Análisis:

Del 100% de los encuestados un 76.56% manifiestan que está en proceso las competencias académicas, asimismo un 12.50% manifiestan que está en Logrado, y un 10.94% se encuentran en inicio. En resumen la mayoría de los encuestados manifiestan que está en proceso el desarrollo de la competencia académica. En ese sentido se deben mejorar temas como

por ejemplo: Dominio del área a saber, componentes didácticos de la materia que enseña, currículos entre otros, que le permitan mejorar el dominio disciplinar y curricular como docente.

Tabla 7. Planificación académica

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Inicio	20	31,3	31,3	31,3
	En Proceso	37	57,8	57,8	89,1
	Logrado	7	10,9	10,9	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fuente: datos de la encuesta

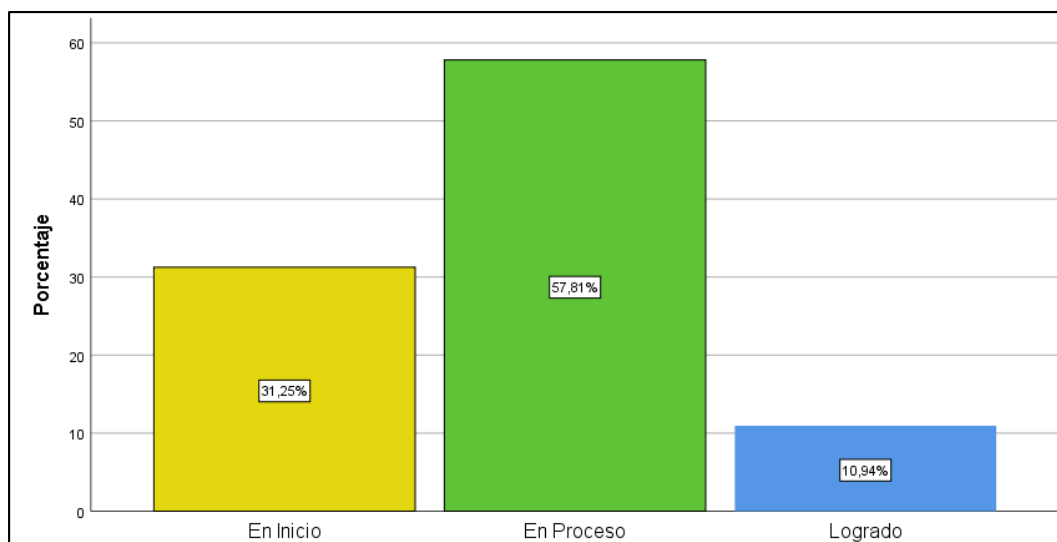


Figura 8. Planificación académica

Fuente: datos de la encuesta

Análisis

Del 100 % de los encuestados el 57.81% dice que está en proceso una planificación académica, el 31.25% manifiesta que está en inicio y el 10.94% indica que se está logrando desarrollar una planificación académica. En resumen la mayoría de los encuestados indican que se encuentra en Proceso la planificación académica. En ese sentido se debe mejorar aspectos esenciales como: Planificación mediante objetivos, administración adecuada de los recursos didácticos, planificación de clases, entre otros, que les permita desarrollar la dimensión de la Gestión de Aprendizaje, y de esta manera mejorar su desempeño Profesional Docente.

Tabla 8. Técnicas de aprendizaje

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Inicio	22	34,4	34,4	34,4
	En Proceso	35	54,7	54,7	89,1
	Logrado	7	10,9	10,9	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fuente: datos de la encuesta

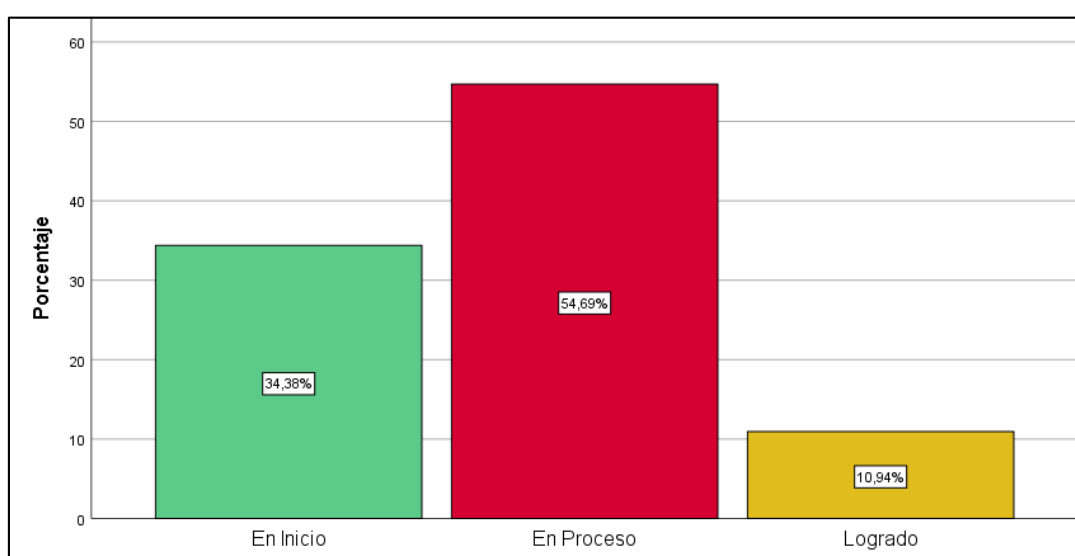


Figura 9. Técnicas de aprendizaje

Fuente: datos de la encuesta

Análisis

Del 100% de los encuestado un 54.69% dice que está en Proceso las técnicas de aprendizaje, el 34.38% en Inicio y el 10.94% manifiesta que está en Proceso. En resumen la mayoría manifiesta que se encuentran en Proceso el desarrollo de las técnicas de aprendizaje. En ese sentido se deben mejorar la comunicación de las estrategias de aprendizaje a utilizar en el salón de clase, tener la capacidad de resolver conflictos de aprendizaje, promover una cultura de evaluación y el progreso individual que conlleve alcanzar la dimensión Gestión de Aprendizaje y así mejorar du desempeño Profesional Docente.

Tabla 9. Indagación docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Inicio	10	15,6	15,6	15,6
	En Proceso	39	60,9	60,9	76,6
	Logrado	15	23,4	23,4	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fuente: datos de la encuesta

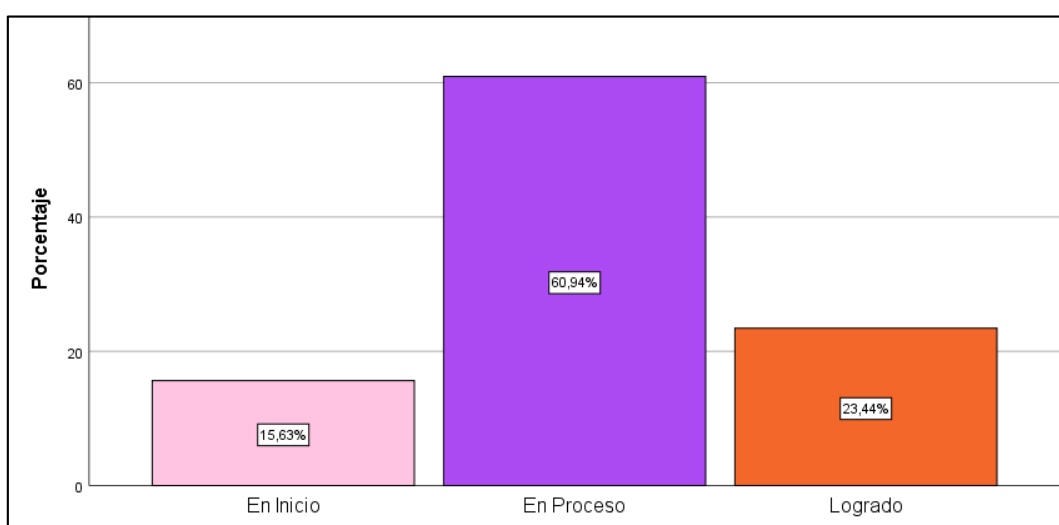


Figura 10. Indagación docente

Fuente: datos de la encuesta

Análisis

Del 100% de los encuestados un 60.94% dijeron que está en Proceso, un 23.44% dice que se ha logrado y un 15.63% está en Inicio. En resumen la mayoría de los encuestados indican que se encuentra en proceso la indagación docente. En ese sentido se debe mejorar aspectos intelectuales como por ejemplo: Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional, realizar investigaciones y actualizarse permanentemente mediante el estudio de especialidades como maestrías, doctorados, diplomados, compartir experiencias y conocimientos con sus colegas, entre otros, esto le permitirá alcanzar la dimensión Desarrollo profesional y por consiguiente mejorar su desempeño Profesional Docente.

Tabla 10. Trabajo colaborativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Inicio	5	7,8	7,8	7,8
	En Proceso	32	50,0	50,0	57,8
	Logrado	27	42,2	42,2	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fuente: datos de la encuesta

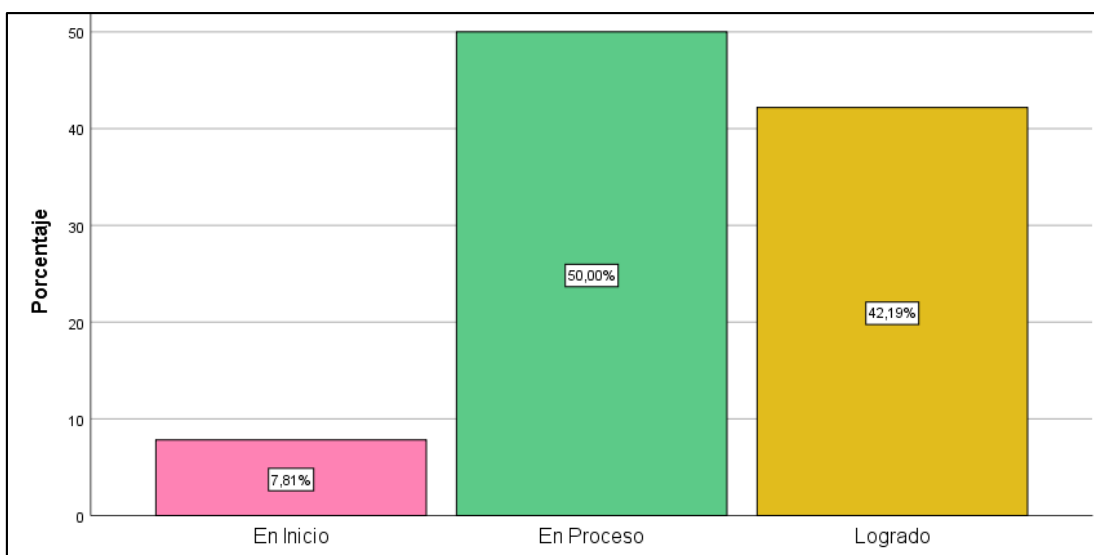


Figura 11. Trabajo colaborativo

Fuente: datos de la encuesta

Análisis

Del 100% de los encuestados el 50% dice que está en Proceso, el 42.19% dijeron que está en Logrado el trabajo colaborativo y un 7.81% dijeron que se está Inicio. En resumen la mitad de docentes indican que está en proceso el trabajo colaborativo y un considerable porcentaje ya alcanzaron el nivel de Logrado. En ese sentido el docente debe tener proyecciones de trabajo como por ejemplo: trabajar con los padres, la comunidad, tener convicción de cambio, innovación entre otros, permitirá alcanzar la dimensión Desarrollo profesional y por consiguiente mejorar su desempeño Profesional Docente.

Tabla 11. Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Inicio	1	1,6	1,6	1,6
	En Proceso	24	37,5	37,5	39,1
	Logrado	39	60,9	60,9	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fuente: datos de la encuesta

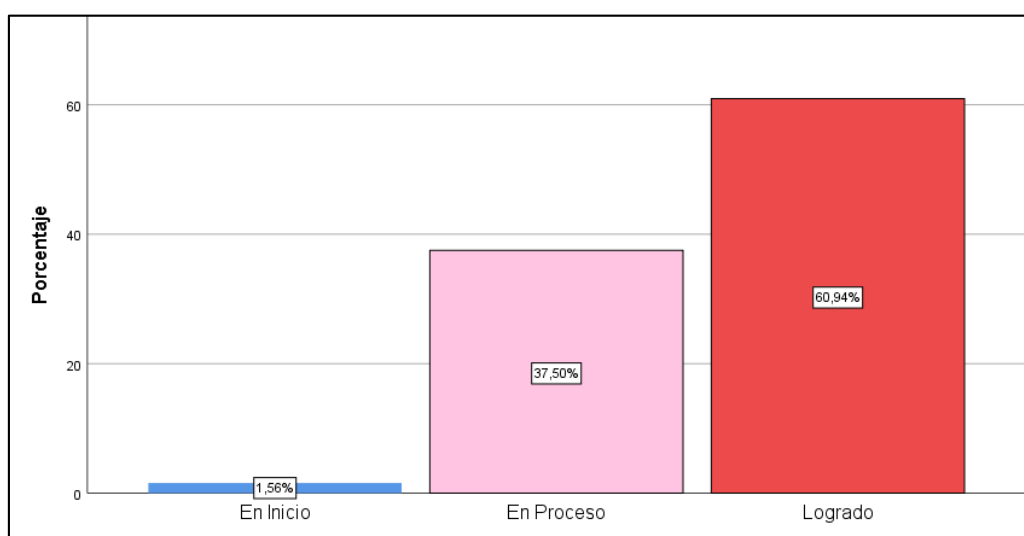


Figura 12. Motivación del docente

Fuente: datos de la encuesta

Análisis

Del 100% de los encuestados un 60.94% indica que ha Logrado desarrollar la Motivación docente, mientras que un 37.50% refiere que está en Proceso y un 1.56% dice que se está en Inicio. En resumen la mayoría han Logrado desarrolla la motivación del docente.

En ese sentido el docente debe mejorar aspecto como por ejemplo: Fomentar en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas, estimular constantemente las expectativas educativas en sus alumnos entre otros, esto le permitirá alcanzar la dimensión de compromiso ético, de esta manera mejorar su desempeño profesional como docente.

Tabla 12. Compromiso docente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En Inicio	18	28,1	28,1	28,1
	En Proceso	34	53,1	53,1	81,3
	Logrado	12	18,8	18,8	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

Fuente: datos de la encuesta

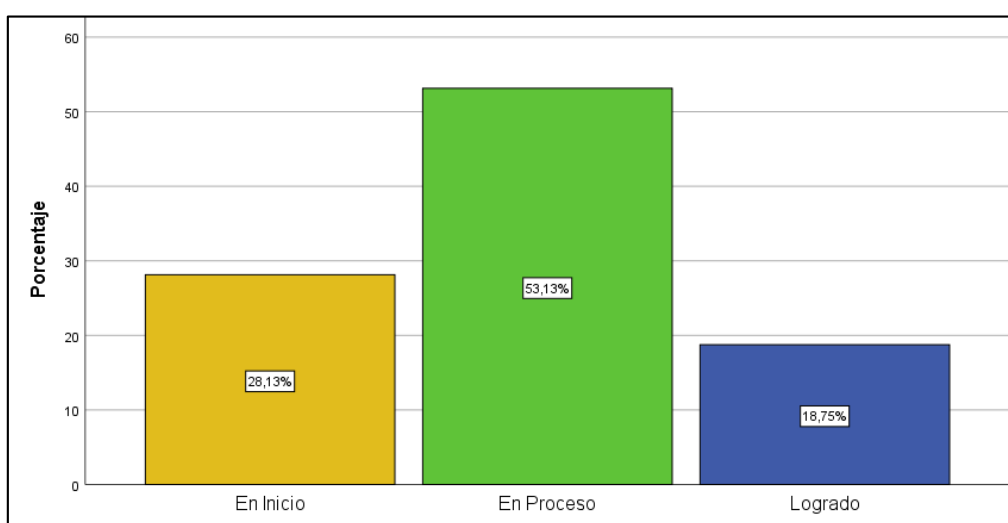


Figura 13. Compromiso docente

Fuente: datos de la encuesta

Análisis

Del 100% de los encuestados un 53.13% indica que está en proceso, mientras que un 28.13% dice que está en Inicio y un 18.75% dice que se está logrando. En resumen la mayoría dijeron que se está en proceso el Compromiso docente. En ese sentido se deben mejorar las prácticas con respecto a las siguientes dimensiones: Dominio Disciplinar y Curricular, Gestión del Aprendizaje, Desarrollo Profesional y Compromiso Ético. Pilares fundamentales para alcanzar un buen desempeño Profesional Docente.

Del diagnóstico realizado se concluye que aún existen insuficiencias en las competencias académicas; clases improvisadas; eficiencia en la promoción de los valores

en los alumnos y docentes; ausencia de trabajos de indagación y carencia de compromiso ético, entre otros aspectos ya señalados en las competencias del docente.

3.2. Discusión de resultados

El autor Espinoza (2014), indica: que el educador expresa un mejor entendimiento de las reglas formativas que rigen a la institución (interna/externa), estas se justifican hacia cumplir, actuar y realizándolas con los alumnos, tutores y otros integrantes del entorno escolar. Esto se contrasta con los resultados de la fig. 7. Del 100% de los encuestados un 76.56% manifiestan que está en proceso las competencias académicas, asimismo un 12.50% manifiestan que está en Logrado, y un 10.94% se encuentran en inicio. En resumen la mayoría de los encuestados manifiestan que está en proceso el desarrollo de la competencia académica. En ese sentido se deben mejorar temas como por ejemplo: Dominio del área a saber, componentes didácticos de la materia que enseña, currículos entre otros, que le permitan mejorar el dominio disciplinar y curricular como docente. (Fig. 7)

Según Espinoza (2014) La carencia de formación pedagógica y la poca especialización en las asignaturas que dirigen los docentes de la profesión especialistas de ingeniería, no está permitiendo crear valor añadido en la formación profesional con proyectos de innovación académica, por lo que no se manifiesta la mejora en sus procesos. Esto se contrasta con los resultados de la Fig. 8. Del 100 % de los encuestados el 57.81% dice que está en proceso una planificación académica, el 31.25% manifiesta que está en inicio y el 10.94% indica que se está logrando desarrollar una planificación académica. En resumen la mayoría de los encuestados indican que se encuentra en Proceso la planificación académica (Fig. 8).

Paz (2014) en una indagación cuyo objetivo fue: efectuar un diagnóstico de las percepciones de los alumnos en relación a los principios de la diversidad y la inclusión, así como de las competencias necesarias para el desarrollo de la educación inclusiva basada en la atención a la diversidad. Concluye: Se ha conseguido una proximidad a la investigación de la cuestión en la UPNFM, entidad donde observó que, sin embargo los contribuyentes primeramente tuvieron una percepción providencial hacia la fijación y el cuidado a la variedad, no disponen de la formación autosuficiente para dar contestación a las necesidades diversas de los estudiantes exigible en el lugar de compromiso. Desde

este contexto, se diseñó, efectuó y evaluó un programa para la mejora de la formación. Esto se contrasta con los resultados de la Fig. 9. Del 100% de los encuestado un 54.69% dice que está en Proceso las técnicas de aprendizaje, el 34.38% en Inicio y el 10.94% manifiesta que está en Proceso. En resumen la mayoría manifiesta que se encuentran en Proceso el desarrollo de las técnicas de aprendizaje. En ese sentido se deben mejorar la comunicación de las estrategias de aprendizaje a utilizar en el salón de clase, tener la capacidad de resolver conflictos de aprendizaje, promover una cultura de evaluación y el progreso individual que conlleve alcanzar la dimensión Gestión de Aprendizaje y así mejorar du desempeño Profesional Docente (Fig. 9).

3.3. Aporte práctico

3.3.1. Fundamentación del aporte práctico.

La I.E. “José Leonardo Ortiz”, fue autorizado a funcionar por R.D. N° 343 del 5 de mayo de 1980 rubricado por el Director de Educación Don Luis Antonio Mendoza Cisneros, con la denominación del Centro de Educación Básica “José Leonardo Ortiz” Ciclos I – II – y 7mo. Grado III Ciclo ampliado.

Para la construcción del aporte práctico se estudió tres estrategias como son: Estrategia de calidad Educativa del Ministerio de Educación de la República del Ecuador; Estrategia para la Formación de Competencias Informacionales de Viera, Valdés y otros, (2007) y la tercera estrategia desarrollada por Rodríguez, Compendio de estrategias bajo el enfoque por Competencias.

La Estrategia de calidad Educativa, permite al docente mejorar sus capacidades aplicando sus conocimientos, competencias y destrezas al servicio de la educación de sus alumnos, desarrollando así el buen Desempeño Profesional Docente.

Con respecto a la Estrategia para la Formación de Competencias Informacionales, resalta la objetividad, desarrollo, trabajo en colectivo, flexibilidad y capacidad evaluativa en el docente.

En cuanto a la Compendio de estrategias bajo el enfoque por Competencias, los docentes podrán elevar el nivel de desempeño en sus labores garantizando una mejoría en

la enseñanza de sus estudiantes y encaminar los esfuerzos al logro de un aprendizaje significativo.

Todas estas estrategias suman y aportan a la construcción del aporte práctico, en esta oportunidad la Estrategia que se tomará como pilar emblemático de esta investigación es la Estrategia de calidad Educativa, por contener las siguientes características que se describen a continuación.

La presente estrategia se fundamenta en los aportes del Ministerio de Educación de Ecuador en su estrategia denominada Estrategia de calidad Educativa, la cual tiene 4 pilares fundamentales:

1. Dominio disciplinar y curricular,
2. Gestión del Aprendizaje,
3. Desarrollo profesional
4. Compromiso ético.

Cada uno de estos pilares posibilitará mejorar el Desempeño Profesional del Docente en la I.E. Leonardina, una vez que se estructuren en la estrategia que se propone.

Diagnóstico

La Institución Leonardina, inicia sus actividades gracias a la Resolución N° 343 de 1980 siendo su primer Director Mendoza Cisneros Luis Antonio, con la denominación del Centro de Educación Básica “José Leonardo Ortiz” Ciclos I – II – y 7mo. Grado III Ciclo ampliado. A partir de la aplicación de instrumentos y la observación realizada en el área de Comunicación de la I.E. N' 10823 "José Leonardo Ortiz, se observan insuficiencias que se precisan en las manifestaciones siguientes: Deficiencia en las competencias académicas; Clases improvisadas; Deficiencia en la promoción de los valores en los alumnos y docentes; Ausencia de trabajos de indagación; Carencia de compromiso ético. En ese sentido “El Desempeño Profesional Docente significa

fortalece el desarrollo de competencias básicas para la vida y el aprendizaje de los estudiantes desde preprimaria hasta diversificado” (Hernández, 2015 p. 15)

Asimismo se basando en las encuestas se hace un diagnóstico descriptivo del Desempeño Profesional Docente, donde se observa en la tabla 13 que aún se encuentran en calidad de Proceso.

De acuerdo a la entrevista realizada al Dr. Ricardo Chero Silva Director de la Institución Leonardina, indica que las competencias académicas están determinadas bajo unos dominios diseñados por MINEDU el cual permite mejorar las competencias de los docentes, como por ejemplo trabajo en equipo, con los padres de familia, con la comunidad, actualizarse, llevar nuevas especializaciones, realizar trabajos de indagación entre otros, que le permiten mejorar su Desempeño Profesional Docente. (Anexo N°02).

Objetivo general

Elaborar etapas y acciones metodológicas para mejorar desde el proceso de enseñanza aprendizaje el Desempeño Profesional Docente.

3.3.2. Construcción del aporte práctico

La estrategia de formación de competencias para el desempeño Profesional Docente se estructura en cuatro etapas, las que conciben acciones metodológicas.

Etapas: **Etapas 1: Dominio disciplinar y curricular:** Con el propósito de desarrollar competencias académicas se proponen las siguientes acciones metodológicas

Acciones metodológicas

- El docente planifica para el proceso de enseñanza aprendizaje.
- El docente implementa el proceso de enseñanza- aprendizaje en un clima que promueve la participación y el debate entre él y el estudiante.
- El docente se actualiza constantemente en su disciplina
- Genera investigaciones mediante proyectos de investigación e innovación

Etapa 2: Gestión del aprendizaje: Con el propósito de desarrollar la Planificación Académica y las técnicas de aprendizaje se presentan las siguientes acciones académicas

Acciones metodológicas

- El docente planifica para el proceso de enseñanza aprendizaje.
- El docente evalúa, retroalimenta e informa acerca de los procesos de aprendizaje de sus alumnos.
- El docente planifica sus clases teniendo en cuenta las necesidades de sus estudiantes.
- El docente comunica las acciones planificadas a sus estudiantes
- El docente genera un ambiente agradable de trabajo para generar técnicas de aprendizaje
- El docente genera nuevas acciones de aprendizaje individual y en equipo
- El docente motiva, supervisa, controla y evalúa el aprendizaje de sus alumnos.

Etapa 3: Desarrollo profesional: Con el propósito de desarrollar la investigación y el trabajo colaborativo se presentan las siguientes acciones metodológicas.

Acciones metodológicas

- El docente se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones en la enseñanza de su área del saber.
- Participa de forma colaborativa en la construcción de una comunidad de aprendizaje.
- Reflexiona ante, durante y después de su labor sobre el impacto de su gestión en el aprendizaje de sus alumnos.

-Desarrollar trabajo en equipo con sus colegas para generar nuevos conocimientos

Etapa 4: Compromiso ético: Con el propósito de generar motivación y compromiso en el docente se presentan las siguientes acciones metodológicas.

Acciones metodológicas:

-El docente tiene altas expectativas respecto al aprendizaje de todos los alumnos.

-El docente fomenta en los estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas

-Promueve valores entre sus colegas y estudiantes

-El docente apoya y promueve actividades sociales, culturales en favor de la comunidad.

-Avala el ejercicio permanente de los derechos humanos en el marco del Buen Vivir y se compromete con el desarrollo de la comunidad.

EVALUACIÓN

La evaluación está a cargo de la dirección de la I.E., en donde utiliza instrumentos de medición como la libreta de notas, la asistencia del docente, los trabajos de investigación que realiza y los aportes que dan a la institución, a ello se suma las opiniones de los padres de familia y los estudiantes sobre el desempeño del docente.

Otra forma de evaluar es el legajo o Curriculum del docente en donde el directivo observa sus estudios, actualizaciones, especialidades como: diplomados, maestrías, doctorados, entre otros, que indican que es un profesional que se capacita constantemente.

Por lo que la evaluación se concibe a corto, mediano y largo plazo, donde de acuerdo a lo que se expresa en las etapas concebidas, puede ser evaluada de forma bimestral por los directivos de la institución educativa docente, donde se tendrá en cuenta la retroalimentación e información acerca de los procesos de aprendizaje de sus alumnos.

La misma también tendrá un carácter flexible a partir de nuevas indicaciones y señalamientos que se le vayan realizando para la mejora continua de la estrategia.

Con respecto al aporte de esta investigación resalta la pregunta ¿Cómo se perfecciona en la labor del directivo?, gracias a las acciones metodológicas del docente, en donde trabaja las dimensiones como Manejo y Desarrollo Personal, y Compromiso Ético, es que se le hace participe al Director para motivarlo en las actividades competenciales y mejore de esta manera su desempeño como directivo de la institución educativa.

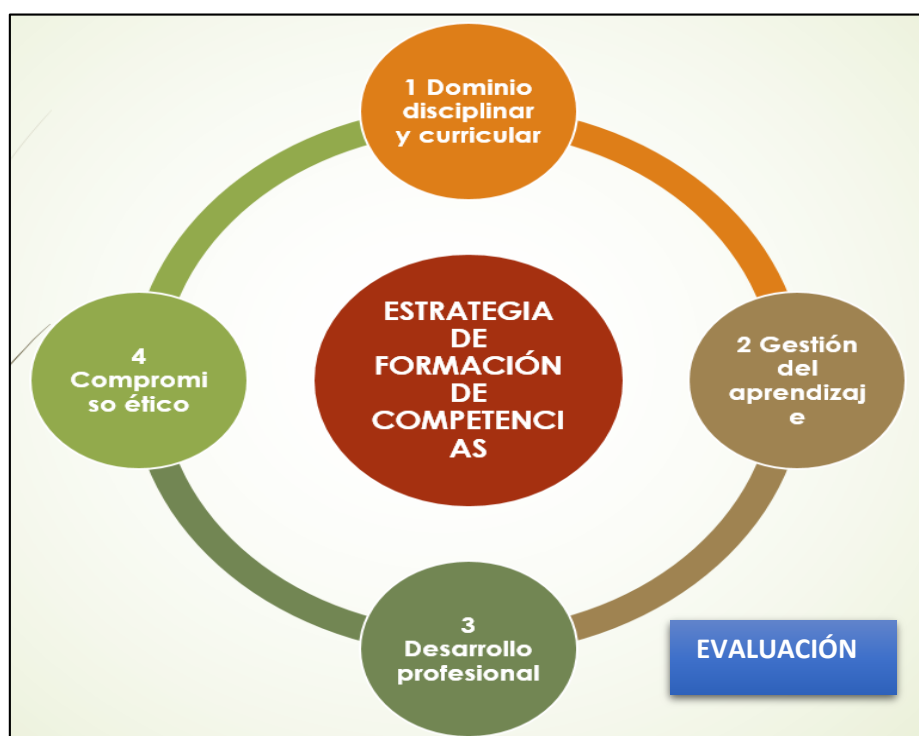


Figura 14. Construcción del aporte práctico

Se diseñó una estrategia que permitirá desplegar un Abanico de capacidades y competencias en los docentes, mejorando significativamente su desempeño profesional en la I.E. No.10823, "José Leonardo Ortiz", En esta oportunidad se logra mejorar competencias como fomento a las investigaciones científicas por parte de los docentes, trabajo con la comunidad, los padres, motivar a los alumnos, incentiva a que el docente se especialice en alguna maestría o doctorado, comparta experiencias y conocimientos

con sus colegas y alumnos, entre otros. De esta manera se genera el proceso de mejora del Desempeño Profesional Docente.

3.4. Valoración y corroboración de los Resultados

El presente apartado desarrolla la Valoración de los resultados (taller de socialización, criterio de expertos, etc.) asimismo la ejemplificación de la aplicación del aporte práctico como también corroboración estadística de las transformaciones logradas conclusiones parciales, finalmente se presentan las conclusiones parciales correspondientes a este capítulo.

3.4.1 Valoración de los resultados (taller de socialización, criterio de expertos, etc.)

Tema: Acciones concebidas en la estrategia de formación de competencias para el desempeño Profesional Docente se estructura en cuatro etapas, las que conciben acciones metodológicas.

Se presentaron las cuatro etapas, las que fueron explicadas con sus acciones metodológicas, así como la forma en que sería evaluada.

Duración: 2 horas

Horario: Viernes 7-9pm

Instructor: Dr. Acompañante Pedagógico especialista UGEL

Actividades

- Domina el área del saber que enseña.
- Comprende la epistemología del área del saber que enseña y sus transformaciones a lo largo de la historia.
- Conoce la relación del área del saber que enseña con otras disciplinas
- Conoce la didáctica de la disciplina que imparte, y las teorías e investigaciones educativas que la sustentan.

- Comprende los componentes de la estructura curricular, cómo se articulan y cómo se aplican en el aula.
- Conoce el currículo anterior y posterior al grado/curso que imparte.
- Conoce los ejes transversales que propone el currículo nacional.
- Usa de forma competente la lengua en la que enseña.

Conclusión del Taller.

Se dio una valoración positiva por todos los participantes y se realizaron algunos señalamientos en las acciones metodológicas de mejora.

3.4.2 Ejemplificación de la aplicación del aporte práctico



Figura 15. Estrategia de formación de competencias

Como parte de la ejemplificación se muestran algunas evidencias fotográficas.



Ejemplificación del taller



Se elaboró y ejemplificó la Estrategia de Formación de Competencias el cual mejorará significativamente el desempeño Profesional Docente de la I.E. No.10823, "José Leonardo Ortiz", de esta manera se enriquece el recurso humano, se potencia la productividad laboral, y como resultado se mejora la calidad educativa de la institución superior.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se fundamentó epistemológicamente el proceso de formación de competencias docentes y su dinámica, mediante el análisis de los aportes de distintos autores, así como instituciones ligadas a la educación, quienes señalan que se debe crear un Abanico de estándares para guiar, reflexionar y autoevaluar, asimismo diseñar y ejecutar estrategias de mejoramiento para tomar providencias en cuanto las capacidades a la formación continua y desarrollo profesional educativo, teniendo como dinámica un sistema continuo de mejora trabajando estrechamente entre el docente y la institución educativa, poseyendo como fundamento la solvencia humana, es decir una base sólida en cuanto a moral, salud física y mental que afirmen la integridad del estudiante.

Se realizó estudio sobre las tendencias históricas del proceso de formación de competencias docentes y su dinámica, se definieron indicadores de análisis y etapas revelando, que aunque no se connotan resultados relacionados con el proceso de desarrollo de formación de competencias y su dinámica, se proyectó un reordenamiento metodológico con una intencionalidad de avance en las diferentes etapas, lo que confirma la necesidad de resignificar el desarrollo de las competencias pedagógicas en los docentes.

Se realizó análisis del estado actual de la dinámica del proceso de formación de competencias docentes de la I.E. José Leonardo Ortiz, encontrándose una formación en proceso en aspectos como competencias académicas, planificación académica, técnicas de aprendizaje, investigación docente, trabajo colaborativo y motivación, lo que implica diseñar estrategias para una mejora continua. En definitiva es necesario que los docentes practican y adquieran conocimientos sobre los dominios y competencias planteados por MINEDU para alcanzar un buen desempeño profesional.

Se construyó la estrategia de formación de competencias para el desempeño profesional docente de la I.E. N° 10823 "José Leonardo Ortiz", teniendo como pilares fundamentales el Influencia disciplinar y curricular, Trabajo del aprendizaje, Perfeccionamiento profesional, Encargo ético, de esta manera permite desplegar un

Abanico de capacidades y competencias en los docentes, mejorando significativamente su desempeño profesional a favor los alumnos, institución y comunidad, al mejorar la calidad del servicio educativo, ejemplificándose y realizando un taller de socialización.

4.2 Recomendaciones

Implementar de forma total la estrategia de formación de competencias para el desempeño profesional docente de la I.E. N° 10823 "José Leonardo Ortiz", la cual posibilitará desarrollar la mejora continua con respecto a su desempeño docente, para ello debe estar en constante actualización con respecto a las competencias, sin dejar de lado el avance tecnológico en la educación, que tan importante es para ser un profesional competitivo y de esta manera asegurar una educación de calidad para los alumnos.

Al director de la Institución Leonardina, contribuir con sus docentes en el desarrollo de nuevas competencias, capacidades que se dan constantemente, puesto que la metodología educativa cambia constantemente, y aquellas instituciones que no cambian y se estancan tienden a ofrecer un servicio educativo insuficiente.

REFERENCIAS

- Caballeros, M. Z., & Hernández, A. M. (2015). *Estrategias de Calidad*. Obtenido de http://s3.amazonaws.com/asies-books/books/5estrategias_calidad.pdf
- Castro Vásquez, B. (2017). *Desempeño docente en la escuela de estomatología de la Universidad Señor de Sipán, 2016*. Obtenido de <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/SVS/article/view/704>
- Díaz, D. H. (15 de enero de 2015). *Formación docente en el Perú Realidades y tendencias*. Obtenido de <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/4158/Formaci%C3%B3n%20docente%20en%20el%20Per%C3%BA%20realidades%20y%20tendencias.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Duque, P. A., Vallejo, S. L., & Rodríguez, J. C. (2013). *Prácticas pedagógicas y su relación con el desempeño académico*. Obtenido de <http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1254/Practicas%20pedagogicas%20y%20su%20relacion%20con%20el%20desempe%C3%B1o%20academico.pdf?sequence=1>
- Espinoza Galarza, G. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza-aprendizaje en el nivel de educación básica superior del centro educativo colegio de Bachillerato ciudad de portovelo, del cantón portovelo, provincia de El oro, en el año lectivo 2013-2014*. Obtenido de http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11373/1/Espinosa_Galarza_Gina_Fabiola.pdf
- Espinoza Montes, C. A. (2014). *Desempeño docente y calidad educativa en las facultades de ingeniería del Perú*. Obtenido de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/1145>
- Florez Ochoa, R. (2009). *Un modelo transmisionista, conductista, bajo la mirada del moldeamiento de la conducta productiva de los individuos*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/227/19.htm>
- Gillham, B. (2008). *Developing a questionnaire*. Obtenido de <https://es.wikipedia.org/wiki/Cuestionario>
- González de la Torre, G. (2017). *La educación por competencias en la formación docente*. Obtenido de http://www.facultadeduccion.ucr.ac.cr/documentos/doc_download/45-ponencia-la-educacion-por-competencias-en-la-formacion-docente-grisell-gonzalez

- Hernández, Fernández y Baptista. (29 de Enero de 2010). *CCL: Turismo receptivo en el Perú crecería 6% en 2015*. Recuperado el 22 de Marzo de 2016, de <http://peru21.pe/economia/ccl-turismo-receptivo-creceria-6-2015-2210593>
- Hernández, M. (23 de Abril de 2017). *Tipo y niveles de investigación*. Obtenido de <http://metodologiadeinvestigacionmarisol.blogspot.pe/2012/12/tipos-y-niveles-de-investigacion.html>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12771/Jara_PRH.pdf?sequence=1
- IPEBA. (2012). *IPEBA presenta nuevos estándares de aprendizaje*. Obtenido de <https://inversionenlainfancia.net/?blog/entrada/noticia/1484>
- Maldonado, R. (2013). *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los alumnos*. Obtenido de http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/628/3/maldonado_r.pdf
- Martínez, G., Guevara, A., & Valles, M. (2016). *Desempeño docente y la calidad educativa*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- MINEDU, M. (15 de enero de 2015). *Formación docente*. Obtenido de <http://www.oecd.org/education/school/43765204.pdf>
- MINEDU, M. (15 de diciembre de 2017). *Programas de formación docente en el servicio del Perú: Experiencias y aprendizajes durante el periodo 2011-2015*. Obtenido de <http://unesdoc.unesco.org/images/0026/002609/260916s.pdf>
- MINEDU, M. (15 de marzo de 2018). *Evaluación del Desempeño Docente (EDD)*. Obtenido de <http://evaluaciondocente.perueduca.pe/desempenoinicial/>
- Ministerio Educación Ecuador. (15 de enero de 2013). *Estandares de Calidad Educativa, Aprendizaje, Gestión Escolar, Desempeño Profesional e Infraestructura*. Obtenido de https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf
- Moreno, C. (2011). *Las competencias profesionales de los docentes*. Obtenido de <https://www.encuentro-practico.com/pdf10/competencia-profesional.pdf>
- Paz Delgado, K. L. (2014). *competencias docentes para la atención a la diversidad: investigación-acción en la universidad pedagógica nacional francisco morazán de honduras*. Obtenido de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/40509/1/tesis_paz_delgado.pdf

- Pérez, P. G. (6 de junio de 2016). *El reto del docente peruano frente a los cambios tecnológicos*. Obtenido de <http://larepublica.pe/sociedad/953495-el-reto-del-docente-peruano-frente-a-los-cambios-tecnologicos>
- Perrenoud, P. (2008). *Diez nuevas competencias para enseñar*. España: Grao.
- Rodríguez, R. (2007). *Coordinación de Desarrollo Académica Área de innovación curricular*. Obtenido de http://www.itesca.edu.mx/documentos/desarrollo_academico/compendio_de_estrategias_didacticas.pdf
- Rospigliosi, G. A. (6 de junio de 2016). *El reto del docente peruano frente a los cambios tecnológicos*. Obtenido de <http://larepublica.pe/sociedad/953495-el-reto-del-docente-peruano-frente-a-los-cambios-tecnologicos>
- Sandoval, F., Miguel, V., & Montaña, N. (4 de febrero de 2018). *Evolución del concepto de competencia laboral*. Obtenido de http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/vrac/documentos/Curricular_Documentos/Evento/Ponencias_6/sandoval_Franklin_y_otros.pdf
- Suárez Arroyo, B. (2018). *La formación en competencias: un desafío para la educación superior del futuro*. Obtenido de <https://web.ua.es/es/ice/documentos/recursos/materiales/foramcion-en-competencias.pdf>
- Tolentino Sifuentes, L. A. (2014). *desempeño didáctico y académico del docente relacionado a la satisfacción de los alumnos del programa de complementación pedagógica de la universidad nacional mayor de san marcos, 2013 – ii*. Obtenido de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3981>
- Usal. (2017). *Calidad educativa*. Obtenido de <http://ocw.usal.es/ciencias-sociales-1/investigacion-evaluativa-en-educacion/contenidos/Calidad.pdf>
- Viera Valdés, L. R., Ponjuán Dante, G., & Martí Lahera, Y. (2007). *Programa de alfabetización informacional para los usuarios potenciales internos de la biblioteca del Instituto de Neurología y Neurocirugía de Cuba*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1608-89212014000200007

Anexos

Anexo N°01: Guía de encuesta

Estimado docente:

Esta encuesta, dirigida a diagnosticar el estado actual de la Dinámica del Proceso de Formación de competencias, tiene como objetivo obtener información sobre determinados aspectos sobre el desempeño docente.

En aras de realizar un estudio profundo que sirva de base para adoptar medidas y soluciones sobre estos aspectos, es que esperamos contar con su comprensión y colaboración.

La información que nos facilite es anónima y la mejor manera de colaborar con nosotros es siendo analítico y veraz en sus respuestas, para que estas reflejen los problemas reales que se afrontan al respecto.

Finalmente, queremos agradecerle su disposición a colaborar en este empeño, el cual puede ayudar a solucionar los problemas que más afectan tanto a los estudiantes universitarios como a los profesionales.

INSTRUCCIONES:

Al responder este cuestionario debe tener en cuenta lo siguiente:

- Lea detenidamente cada pregunta, antes de contestarla, así como sus posibles respuestas.
- Encontrará una forma fundamental de responder las preguntas:
 - a) Cuando para responder debe utilizar el número correspondiente de la escala o categoría que se le ofrece.

Le rogamos analizar con atención cada proposición, cuidando además de la exactitud y veracidad de sus respuestas, ya que esta es una forma de colaborar con el perfeccionamiento de la educación universitaria, por lo que te proponemos que leas de forma atenta, cada una de las preguntas y las valores de acuerdo con la escala que te proponemos, encerrando, con un círculo, el número de la escala que a tu parecer refleja mejor tu opinión, además debes tener en cuenta la siguiente categoría:

1 En inicio

2 En proceso

3 Logrado

Dirigido a los docentes de la I.E. N' 10823 "José Leonardo Ortiz" – 2017. Leonardo Ortiz"
para conocer el Desempeño Profesional Docente de los docentes –

INSTRUCCIONES: lea detenidamente las preguntas y responda la categoría que considere conveniente.

ITEMS	CATEGORIA		
	1	2	3
COMPETENCIAS ACADÉMICAS			
Domina el área del saber que enseña.			
Comprende la epistemología del área del saber que enseña y sus transformaciones a lo largo de la historia			
Conoce la relación del área del saber que enseña con otras disciplinas			
Conoce la didáctica de la disciplina que imparte, y las teorías e investigaciones educativas que la sustentan.			
Comprende los componentes de la estructura curricular, cómo se articulan y cómo se aplican en el aula			
Conoce el currículo anterior y posterior al grado/curso que imparte			
Conoce los ejes transversales que propone el currículo nacional			
Usa de forma competente la lengua en la que enseña			
Planifica mediante la definición de objetivos acordes al nivel y al grado/curso escolar			
Incluye en sus planificaciones actividades de aprendizaje y procesos evaluativos, de acuerdo con los objetivos educativos establecidos.			
Selecciona y diseña recursos didácticos que sean apropiados para potenciar el aprendizaje de los estudiantes.			
Adapta los tiempos planificados a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.			
Planifica sus clases			
Comunica a los estudiantes acerca de los objetivos de aprendizaje			
Crea un ambiente positivo que promueve el diálogo			
Responde situaciones críticas y actúa como mediador de conflictos.			
Organiza y emplea el espacio, los materiales y los recursos de aula			
Utiliza varias estrategias de aprendizaje colaborativo e individual.			
Promueve que los estudiantes se cuestionen sobre su propio aprendizaje y busquen alternativas de explicación o solución			
Promueve una cultura de evaluación			
Diagnostica las necesidades educativas de aprendizaje			
Evalúa los objetivos de aprendizaje planificados			
Evalúa de forma permanente el progreso individual			
Comunica a sus estudiantes, de forma oportuna y permanente, los logros alcanzados			
Informa a los padres de familia o representantes legales, docentes y directivos, de manera oportuna			
Participa en procesos de formación relacionados con su ejercicio profesional,			
Investiga y se actualiza permanentemente en temas que tienen directa relación con su ejercicio profesional			
Aplica experiencias y conocimientos aprendidos en los procesos de formación, relacionados con su ejercicio profesional.			
Comparte sus experiencias y conocimientos con otros profesionales de la comunidad educativa			
Trabaja con los padres de familia o representantes legales y otros miembros de la comunidad educativa,			
Involucrándolos en las actividades del aula y de la institución.			
Genera un ambiente participativo y experiencias			
Examina los efectos de sus prácticas pedagógicas en el aprendizaje del estudiantado			
Valora su labor como docente y agente de cambio			

Fomenta en sus estudiantes el desarrollo de sus potencialidades y capacidades individuales y colectivas			
Comunica a sus estudiantes altas expectativas acerca de su aprendizaje			
Estimula el acceso, permanencia y promoción en el proceso educativo de los estudiantes dentro del sistema educativo			
Fomenta en sus estudiantes la capacidad de organizar acciones de manera colectiva			
Toma acciones para proteger a estudiantes en situaciones de riesgo que vulneren sus derechos.			
Promueve y refuerza prácticas que contribuyen a la construcción del Buen Vivir.			
Fomenta las expresiones culturales de los pueblos			
Genera y se involucra en la promoción y apoyo de proyectos de desarrollo comunitario.			
Promueve acciones que sensibilicen a la comunidad sobre procesos de inclusión educativa y social			

Anexo N°02: Guía de entrevista

Colega (a):

Esta entrevista, dirigida a diagnosticar el estado actual de la Dinámica del Proceso de Formación de competencias, tiene como objetivo obtener información sobre determinados aspectos sobre el sentido de competencias del personal docente.

En aras de realizar un estudio profundo que sirva de base para adoptar medidas y soluciones sobre estos aspectos, es que esperamos contar con su comprensión y colaboración.

La información que nos facilite es anónima y la mejor manera de colaborar con nosotros es siendo analítico y veraz en sus respuestas, para que estas reflejen los problemas reales que se afrontan al respecto.

Finalmente, queremos agradecerle su disposición a colaborar en este empeño, el cual puede ayudar a solucionar los problemas que más afectan tanto a los estudiantes universitarios como a los profesionales.

INSTRUCCIONES:

Al responder este cuestionario debe tener en cuenta lo siguiente:

- Lea detenidamente cada pregunta, antes de contestarla, así como sus posibles respuestas.
- Encontrará una forma fundamental de responder las preguntas:
 - b) Cuando para responder debe utilizar el número correspondiente de la escala o categoría que se le ofrece.

Le rogamos analizar con atención cada proposición, cuidando además de la exactitud y veracidad de sus respuestas, ya que esta es una forma de colaborar con el perfeccionamiento de la educación universitaria, por lo que te proponemos que leas de forma atenta, cada una de las preguntas y los valores de acuerdo con la escala que te proponemos, encerrando, con un círculo, el número de la escala que a tu parecer refleja mejor tu opinión

1. ¿Cuáles son las competencias académicas que ha logrado desarrollar en los últimos años?

.....
.....

2. ¿En qué consiste para Ud. la Planificación Académica?

.....
.....

3. ¿Describa U. algunas técnicas de aprendizaje que aplica actualmente?

.....
.....

4. ¿Qué trabajos de indagación ha desarrollado en los 2 últimos años?

.....
.....

5. ¿Describa algunas estrategias de motivación que emplea en su clase?

.....
.....

6. ¿Qué opinión le merece Ud. el Compromiso del docente para con sus alumnos, su I.E. y padres de familia?

.....
.....

7. ¿Por qué el docente debe realizar trabajos de indagación?

.....
.....

8. ¿Por qué el docente debe realizar maestrías y doctorados?

.....
.....

9 ¿Por qué el docente debe estar comprometido con su I.E.?

.....
.....

10 ¿Qué motivaciones son las que conllevan al docente a mejorar cada día más?

.....
.....

Anexo N° 3

Resultados de la entrevista

Directivo: Ricardo Chero

Cargo: Director

Entrevistador: David Seclén

Fecha: Junio del 2018

Entrevistador: ¿Cuáles son las competencias académicas que ha logrado desarrollar en los últimos años?

Ricardo Chero: Actualmente las competencias está en base a 4 dominios, cada dominio tiene un determinado conjunto de competencias, según MINEDU

Entrevistador: ¿En qué consiste para Ud. la Planificación Académica?

Ricardo Chero: Establecer un cronograma establecido o diseñado por el docente para programas sus clases, proyectos educativos, involucrando a todos los operadores educativos, como docentes, padres, docentes y directivos.

Entrevistador: ¿Describa Ud. algunas técnicas de aprendizaje que aplica actualmente?

Ricardo Chero: Existen varios como el **parafraseo, el esquema, el organigrama, mapas mentales, mapas conceptuales, listados, entre otros.**

Entrevistador: ¿Qué trabajos de indagación ha desarrollado en los 2 últimos años?

Ricardo Chero: Dos tesis, relacionada la primera al derecho en una segunda carrera y la segunda con respecto a mi doctorado, ambas orientadas a mejorar la problemática que tiene el magisterio actualmente.

Entrevistador: ¿Describa algunas estrategias de motivación que emplea en su clase?

Ricardo Chero: Actualmente tenemos reuniones de solidaridad y compañerismo, así como el reconocimiento al mejor docente, compañero y amigo.

Entrevistador: ¿Qué opinión le merece Ud. el Compromiso del docente para con sus alumnos, su I.E. y padres de familia?

Ricardo Chero: Somos una familia educativa leonardina, sin embargo hay siempre cosas que mejorar entre los docentes, como por ejemplo la preparación de clases, algunos docentes tienen esa debilidad.

Entrevistador: ¿Por qué el docente debe realizar trabajos de indagación?

Ricardo Chero: Es muy importante porque desarrolla la metodología científica, llega a nuevos conocimientos y se mantiene actualizado de los cambios que existen hoy en día con respecto a las investigaciones científicas, lo cual es muy importante para la competencia docente.

Entrevistador: ¿Por qué el docente debe realizar maestrías y doctorados?

Ricardo Chero: Para estar actualizado con respecto a las nuevas tecnologías, avances pedagógicos, esto le da competencia al docente y lo mantiene actualizado y especializado. Creando en el docente mayores desempeños para su trabajo.

Entrevistador: ¿Por qué el docente debe estar comprometido con su I.E.?

Ricardo Chero: Para poder alcanzar las metas, objetivos, misión y visión que la institución se traza, todos somos obreros y empujar hacia la misma dirección, de esta manera se genera una calidad educativa para los estudiantes.

Entrevistador: ¿Qué motivaciones son las que conllevan al docente a mejorar cada día más?

Ricardo Chero: La verdad mejorar su sueldo, todos desean ganar más y por ello deben especializarse, tener una maestría, doctorados, entre otros, luego viene la importancia de conocer, obtener más conocimiento, entre otros.

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA TESIS

MANIFESTACIONES DEL PROBLEMA	CONTRADICCIÓN	PROBLEMA	POSIBLES CAUSAS	OBJETO ESTUDIO	OBJETIVOS	CAMPO DE ACCIÓN
<p>En La I.E. N° 10823 "José Leonardo Ortiz se observa</p> <p>Deficiencia competencias académicas</p> <p>Ausencia de planificación académica y falta de técnicas de aprendizaje</p> <p>Deficiencia en la promoción de los valores en los estudiantes y docentes</p> <p>Ausencia de trabajos de investigación carencia de compromiso ético</p>	<p>Alto rendimiento académico de los docentes.</p> <p>Metodología aceptable y actualizada del docente.</p> <p>Sólida formación en valores de los estudiantes y docentes</p> <p>Trabajo conjunto APFA, Estudiantes, docentes y directivos</p>	<p>Insuficiencias en el desarrollo de competencias limita el Desempeño Profesional Docente</p>	<p>Limitada práctica en el desarrollo del Proceso de formación de competencias docentes</p> <p>Insuficiente capacitación el desarrollo del Proceso de formación de competencias docentes</p> <p>Deficiente orientación didáctica metodológica en el desarrollo del proceso de formación de competencias docentes</p>	<p>Proceso de formación de competencias</p>	<p>GENERAL Elaborar una estrategia de formación de competencias para mejorar el desempeño Profesional Docente de la I.E. No.10823 "José Leonardo Ortiz"</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fundamentar epistemológicamente el proceso de formación de competencias docentes y su dinámica. 2. Determinar las tendencias históricas del proceso de formación de competencias docentes y su dinámica. 3. Diagnosticar el estado actual de la dinámica del proceso de formación de competencias docentes de la I.E. José Leonardo Ortiz. 4. Elaborar la estrategia de formación de competencias para el desempeño profesional docente. 5. Validar los resultados del aporte práctico por juicio de expertos. 	<p>Dinámica del Proceso de Formación de competencias</p>
TÍTULO DE LA INV.		HIPÓTESIS	VARIABLES	TÉCNICAS O MÉTODOS	INSTRUMENTOS	FUENTE DE VERIFICACIÓN
<p>ESTRATEGIA DE FORMACIÓN DE COMPETENCIAS PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE DE LA I.E. N° 10823, "JOSÉ LEONARDO ORTIZ"</p>		<p>La elaboración de una estrategia de formación de competencias, que tenga en cuenta la relación entre la lógica de formación académica y su sistematización contribuiría al mejoramiento del desempeño Profesional Docente de la I.E. N° 10823 "José Leonardo Ortiz" – 2017".</p>	<p>INDEPENDIENTE: Estrategia de formación de competencias</p> <p>DEPENDIENTE: Desempeño Profesional Docente</p>	<p>Técnica: Encuesta Entrevista Análisis documental Guía de observación</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Cuestionario</p>	<p>Administrativos, maestros y estudiantes</p>

