

## Retos pedagógicos: fortalecimiento del desempeño profesional docente Pedagogical challenges: strengthening professional teaching performance

Artículo de revisión  
Recibido 15-04-2020 , Aceptado 13-01-2021

Olga Ruth Sacta Calle  
Christian Alfredo Chuva Gómez  
Universidad Nacional de Educación (UNAE)  
Email: olgasacta@hotmail.com  
Azogues, Cañar, Ecuador

### Resumen

El siguiente artículo tiene por objetivo desarrollar la temática del fortalecimiento de la experiencia pedagógica desde la captación de diferentes puntos de vista de distintos autores que echan luces sobre el tema, en este sentido se aborda lo concerniente al desarrollo profesional docente desde dos posturas, desde lo académico y formal y desde la propia praxis pedagógica. También se busca destacar el valor de la experiencia como pilar formador del docente, planteando alternativas reales de formación continua del profesorado, buscando una instauración interna en las diferentes unidades educativas de la mejora permanente de lo relacionado a la pedagogía y con repercusiones directas en el proceso de enseñanza aprendizaje y por ende en la mejora del nivel de los estudiantes, generando aprendizajes significativos dentro de un paradigma constructivista.

**Palabras clave:** Pedagogía, desarrollo profesional docente, formación docente.

### Abstract

The following article aims to develop the theme of strengthening the pedagogical experience by capturing different points of view from different authors who shed light on the subject. In this sense, the issue of teaching professional development is approached from two positions, from the academic and formal and from the pedagogical praxis itself. It also seeks to highlight the value of experience as a teacher training pillar, proposing real alternatives for continuous teacher training, seeking an internal establishment in the different educational units of permanent improvement in matters related to pedagogy and with direct repercussions on the process. teaching-learning and therefore in improving the level of students, generating significant learning within a constructivist paradigm.

**Key words:** Pedagogy, teacher professional development, teacher training.

### Uchillayachiskayuyay

Chay killkashka yachayruray yachachikmantami riman. Shukniki, ñukanchikka rurakkunami kutinrikuychik. Paykunaka wiñariy alliyachak yachachikmanta rimankuna, chaymanta ish kay imaykuna yachaywamanta: yachayruray yachayyuyaytapish wampukyan. Ashtawan, yachayachayukka anchayupak yachachikkunami kanpak. Wallpariy katikati yachachikmantaka sayllu waki rurakay uyarin, paktaywan wawakuna yachakunkuna Yachachik, yachayruray, yachachikkunami

## Introducción.

Al abordar el campo educativo se debe considerar diferentes factores que contribuyen a su fortalecimiento y mejora, reconociendo que se trata de un organismo vivo, en constante cambio y con repercusiones sociales significativas que llevan a una transformación social. En el artículo se presenta una breve revisión y análisis crítico del desempeño profesional docente como elemento que contribuye al desarrollo progresivo en el campo pedagógico. Se analizan las fuentes literarias que permiten comprender en el contexto ecuatoriano como se aborda el desempeño profesional docente desde la normativa legal para que junto al criterio de varios autores se ponga en diálogo las concepciones, acciones y transformaciones en función de una realidad educativa que pretende fortalecer su sistema a través de la formación de sus docentes.

El desarrollo profesional docente, de aquí en adelante conocido como (DPD), es una prioridad estatal, debido a la necesidad de mejora educativa en las políticas actuales. Martínez y Lavín (2017) mencionan que “el desempeño profesional docente ha llamado la atención de quienes buscan una mejora en la educación, ya que se asocia fuertemente con el logro de los aprendizajes de los estudiantes...” (p. 9). De esta manera se pretende llegar a un acuerdo de varios aspectos que contribuyen a un acertado potenciamiento del ámbito educativo desde la labor docente, considerando tal como lo menciona Novoa (2009): la cantidad de nuevas pedagogías y métodos, así como los desafíos educativos que se presentan en el accionar educativo como, por ejemplo: las TIC, la diversidad, la inclusión, la equidad de género, entre otros temas. Además, se reflexiona sobre el papel del docente dentro de su propia formación continua. También se debe abordar la inflación discursiva errada de agentes “expertos” en la realidad educativa cotidiana. Para así finalmente estar en condición de proponer alternativas viables para el DPD a través de una formación continua y estructurada.

## El desarrollo profesional docente en la actualidad.

En un mundo de constantes cambios, se hace impensable tener un solo responsable del DPD, dado que este desempeño se ve condicionado por los actores que intervienen en él, además de las situaciones diversas que emergen durante la práctica educativa. Este desempeño profesional responde a un objetivo educativo que tal como lo menciona Ken Robinson (2006) en uno de sus videos más conocidos en TEDx “las escuelas matan la creatividad” ese objetivo significa dar respuesta a educar para un futuro que no conocemos, entonces surgen las preguntas ¿Cómo y para qué educar? ¿Cómo tiene que ser el desempeño de un docente para que se cumpla este objetivo educativo condicionado y sin un futuro conocido? ¿En dónde se plantean los lineamientos de este desempeño profesional? Y según el Ministerio de Educación Ecuatoriano (MINEDUC) responde a la formación de seres íntegros, justos, solidarios e innovadores, capaces de enfrentar la realidad social.

Indudablemente, constituye una tarea para nada fácil, pero no imposible; pues se debe abordar desde varios autores y la normativa legal las respuestas a estas interrogantes.

En primera instancia, la efectividad de la educación y el logro de aprendizaje en los estudiantes se encuentran íntimamente ligados al nivel de DPD y este a su vez a la calidad educativa (Martínez y Lavín, 2017, p.9). Esta aseveración tiene su fundamento en un simple razonamiento lógico, si el docente se prepara y mejora su práctica pedagógica en función de las metas u objetivos educativos, facilita el proceso de enseñanza – aprendizaje (PEA) para los estudiantes y estos pueden alcanzar el desarrollo de destrezas y aprendizaje de manera inmediata. A continuación, se aborda diferentes aspectos que definen un buen DPD según algunos autores, el Ministerio de Educación (2016), menciona que el uso de una pedagogía constructivista favorece el PEA, al igual que trabajar desde las pedagogías activas los ejes de inclusión, diversidad, equidad de género e interculturalidad, en este mismo sentido Novoa (2009) menciona que el docente debe hacer uso de las TIC, esta aseveración suena lógica en un mundo digitalizado.

En el contexto ecuatoriano el Ministerio de educación mediante Acuerdo Nro. MINEDUC-ME-2016-00020-A del 17 de febrero de 2016, menciona que en educación básica y bachillerato se deben implementar como prioridad el uso común de las tecnologías de la información y de la comunicación como instrumento que facilita el proceso de aprendizaje y el desarrollo de destrezas para el manejo de TIC. No obstante, se debe considerar que el uso de los recursos tecnológicos no es suficiente para garantizar un aprendizaje significativo o resultados de aprendizaje positivos, se deben considerar más factores que involucran el modo de uso, el conocimiento de los docentes sobre el manejo de las TIC y además las metodologías que se adapten (Mendieta & García, 2018, p.5). Por tanto, es importante reconocer la autoformación, diciendo que el docente debe ser el primer aprendiz y estar en constante búsqueda de formación y actualización.

Ahora bien, al hacer énfasis en este último punto, la formación y actualización docente, la preparación del docente antes de ejercer es vital, al igual, que su primer acercamiento al campo laboral para el aprendizaje a través de la experiencia pedagógica. No obstante, no es suficiente, pues durante su servicio la realidad sigue transformándose, por tanto, se necesita una reformación durante la práctica docente para poder seguir actualizados. En este punto, surge una dificultad que se ha venido dando año a año, los formadores de docentes son pedagogos y expertos en teoría que no conocen la realidad del accionar educativo, de tal modo el conocimiento impartido por lo general no tiene el impacto esperado en los docentes aprendices. Tal como lo menciona Novoa (2009) la lógica dicta que los formadores deberían ser los propios docentes que conocen las situaciones cotidianas y saben lidiar con ellas, no obstante, no se han formado formadores, es decir existe un problema de preparación, pues los docentes no se han capacitado como investigadores metódicos para poder formar y por el contrario los formadores han investigado e indagado en la teoría, pero no vivenciado la práctica (p.50)

## Alternativas para la formación docente.

En este contexto se proponen algunas alternativas para la formación docente con la finalidad de un desempeño de calidad. En primer lugar, la autoformación, el docente debe buscar cursos de formación continua presenciales o virtuales, ofertados por las universidades que le permitan actualizarse y aprender. Por otro lado, está la gestión directiva para la capacitación docente, pues los directivos según la normativa legal ecuatoriana y los estándares de calidad educativa deben contar con un plan de capacitación docente que permita la atención a sus necesidades e interés y aporte a la mejora de su desempeño. Otra manera de formarse son la creación de círculos de estudio que permitan el intercambio de conocimiento y experiencias entre docentes que trabajan una misma área o año. Finalmente se propone la sistematización de experiencias como medio de socialización de estrategias, anécdotas, actividades o pedagogías que le hayan sido de utilidad al docente, para ello se propone la investigación acción – participativa como medio para teorizar la práctica y la teoría, estas iniciativas deben ser establecidas de manera interna en el Proyecto Educativo Institucional (PEI) de cada unidad educativa a través de un programa de formación docente.

De este modo al hablar de un programa de formación docente dentro de Proyecto Educativo Institucional (PEI), es importante destacar el rol del directivo como líder motivador del deseo del cambio y mejora, a la vez que cumple el rol de aprendiz. En este sentido, Marchese y Martín (2014) mencionan que las políticas educativas no favorecen el fortalecimiento de la profesión docente, lo cual incide en inseguridad en los docentes y desánimos. Por ello la importancia de ejecutar la formación de manera consciente, no por cumplimiento sino por necesidad y mejora, además el directivo como figura de ejemplo al frente de los procesos formativos es primordial, por otro lado Imbernón (2015) sostiene que uno de los principales problemas en las instituciones educativas con respecto a los planes de formación, es la falta de coordinación y seguimiento, debido a que no constituyen un proceso formativo en el que se evidencia el avance y mejora paulatina de los docentes, solo se ve la ejecución de planes para el cumplimiento obligatorio de las políticas educativas.

Cuando el directivo toma la iniciativa y motiva a sus docentes a formarse, lo primero que se debe realizar es un diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes de la institución, para ello, se pueden realizar varias acciones como observaciones áulicas considerando una guía de observación, también se puede realizar entrevistas a los docentes y estudiantes, y revisión de documentos como la Planificación de Unidad Didáctica del docente, entre otras acciones. Una vez que se conozcan las necesidades, se busca como potenciar el desempeño desde la superación de esas necesidades, se busca que personas pueden aportar a la solución de estas. En muchas ocasiones como ya se mencionó antes, se subestima el valor propio de formadores que existe dentro de la Institución, existen docentes destacados que pueden aportar desde su experiencia, o

en caso de ser necesidades nuevas no exploradas, se puede recurrir a la investigación colaborativa, se dividen los temas entre los docentes y se organizan los círculos de estudio en los que se ponen sobre la mesa las investigaciones y en conjunto se proponen soluciones.

Una de las prácticas más efectivas para la formación colectiva y mejora del DPD es la ejecución de las Lesson Study, que consiste en un medio colaborativo para el aprendizaje en conjunto, se realiza por grupos de docentes, en los que se diseñan, enseñan, observan y analizan críticamente sus prácticas a partir de las clases y la observación durante un período de tiempo considerable. (Pérez Gómez, y Gómez Soto, 2013). Así se organiza un grupo de docentes, por lo general 4, puede incluir al directivo que observan la clase de un docente, al finalizar la misma todos dialogan sobre los aspectos positivos y los aspectos por mejorar, luego el docente con las observaciones vuelve a diseñar su clase y los docentes observadores vuelven a observar esa clase reestructurada, evidentemente el proceso debe mejorar y al finalizar nuevamente se realiza una retroalimentación. Es importante que los docentes participantes puedan tener doble papel, en una ocasión estar en calidad de observadores y en otra ocasión en calidad de observados, así todos realizan crítica en función de la mejora, a la vez que todos trabajan para mejorar su desempeño.

### **Conclusiones.**

La tarea del accionar educativo es ardua, por ello, se debe valorar el desempeño de los docentes, premiando las buenas prácticas para que el docente se sienta motivado por su labor, por la mejora y por la formación que se busca, pues el docente con un buen desempeño se mantiene en constante actualización y conoce la normativa legal que rige su trabajo. Además, desde la gestión directiva se deben propiciar espacios de formación continua, capacitación, intercambio de conocimiento y experiencias, entre otros, para potenciar el desempeño de sus docentes y la mejora de la institución desde su propia realidad. Así mismo, se debe poner énfasis en corregir la disonancia entre los formadores de docentes y viceversa, pues la formación debe darse entre personas que conozcan la realidad y dominen temas investigativos, no basta con ser expertos teóricos, sino se deben buscar formadores con un equilibrio perfecto entre práctica y teoría de manera que aporten a la mejora y alcance de los logros esperados.

Finalmente, el buen docente debe dominar las políticas educativas, pues en documentos como el currículo nacional, la LOEI, LOES y los Estándares de Calidad Educativa, se establecen los logros que se espera de un buen desempeño docente, también desde los directivos se deben establecer responsables y espacios de formación donde se debe potenciar la formación contextualizada y en función de las necesidades e intereses de los sujetos a ser formados. Es importante valorar los procesos de aprendizaje internos a través de las Lesson Study, Círculos de estudio, comunidades de aprendizaje, entre otros, de esta manera el docente formado, investigador, conocedor de la realidad, autodidacta, actualizado, mejorará la calidad de su desempeño y estará en

capacidad de resolver problemas y afrontar los retos educativos que se susciten durante su accionar pedagógico y probablemente en un futuro ser un formador de formadores para docentes.

## Referencias.

- Gómez, E. y Gómez, Á. (2013). ¿Que son las Lesson Study? GUÍA PRÁCTICUM III Y TFG. Curso 2013-2014.
- Imbernón, F. (2015). 10 ideas clave. La formación permanente del profesorado. Barcelona. España: Editorial GRAÓ, de IRIF, S.L
- Marchesi, A. Y Martín, E. (2014). Calidad de la enseñanza en tiempos de crisis. Madrid.España: Alianza Editorial, S.A.
- Martínez, S. y Lavín, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su limitación. Congreso Nacional de Investigación educativa – COMIE. San Luis Potosí. Recuperado de: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Mendieta, G. N., & García, R. C. M. (2018). Las tic y la educación ecuatoriana en tiempos de internet: breve análisis. Espirales revista multidisciplinaria de investigación, 2(15).
- MinEduc (2016). Acuerdo Nro. MINEDUC-ME-2016-00020-A del 17 de febrero de 2016. Quito-Ecuador.
- Nóvoa, A (2009) Profesores: ¿el futuro aún tardará mucho tiempo? En: Vélaz, C. Vaillant, D. (Coord). (2009) Aprendizaje y desarrollo profesional docente. Páginas: 49 a 55. Fundación Santillana. OEI. Colección metas educativas del 2021. Madrid. España.
- Robinson, K. {Ted talks. (2006, Febrero). Ken Robinson dice que las escuelas matan la creatividad. Recuperado de: [https://www.ted.com/talks/sir\\_ken\\_robinson\\_do\\_schools\\_kill\\_creativity?language=es](https://www.ted.com/talks/sir_ken_robinson_do_schools_kill_creativity?language=es)
- Vaillant, D. Marcelo, C. (2015) D de Desarrollo. En: El A, B, C y D de la formación docente. Páginas: 123 a 158. Narcea, ediciones. Madrid
- Vélaz de Medrano, C., Vaillant, D., Esteve, J. M., Tenti Fanfani, E., Novoa, A., Lombardi, G., ... & Oliveira, D. A. (2009). Aprendizaje y desarrollo profesional docente. OEI.