



Universidad Indoamérica

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA

DIRECCIÓN DE POSGRADOS

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO
EDUCATIVO**

TEMA:

**“CARACTERÍSTICAS DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA Y SU
IMPORTANCIA EN LA PRÁCTICA DOCENTE”.**

Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Magíster en Educación
mención Innovación y Liderazgo Educativo.

Autor:

Olmos Caisaguano Cristian Javier

Tutor:

Mg. Manuel Jesús Fierro Vásquez

AMBATO - ECUADOR

2023

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN
ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

Yo, Olmos Caisaguano Cristian Javier, declaro ser autor del Trabajo de Investigación con el nombre “Características de la gestión pedagógica y su importancia en la práctica docente”, como requisito para optar al grado de Magíster en Educación mención Innovación y Liderazgo Educativo y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con la cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 19 días del mes de octubre del 2023, firmo conforme:

Autor: Olmos Caisaguano Cristian Javier

Firma: 

Número de cédula: 0503195307

Dirección: Cotopaxi, Pujilí

Correo Electrónico: cristianolmos@rocketmail.com

Teléfono: 0987192446

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “CARACTERÍSTICAS DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA Y SU IMPORTANCIA EN LA PRÁCTICA DOCENTE”, presentado por Olmos Caisaguano Cristian Javier, para optar por el Título de Magister en Educación mención Innovación y Liderazgo Educativo.

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Ambato, 14 de septiembre del 2023



Mg. Manuel Jesús Fierro Vásquez

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Magister en Educación mención Innovación y Liderazgo Educativo, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Ambato, 19 de octubre del 2023

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'C. Olmos Caisaguano', written over a horizontal line.

.....
Cristian Javier Olmos Caisaguano
CI # 0503195307

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL

El trabajo de titulación ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: “CARACTERÍSTICAS DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA Y SU IMPORTANCIA EN LA PRÁCTICA DOCENTE”, previo a la obtención del Título de Magister en Educación mención Innovación y Liderazgo Educativo, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Ambato, 19 de octubre del 2023



Firmado digitalmente por:
RICARDO ENRIQUE
ORELLANA TORRES

.....
Ph.D. Ricardo Enrique Orellana Torres
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL



Firmado digitalmente por:
MARCELO REMIGIO
CASTILLO BUSTOS

.....
Ph.D. Marcelo Remigio Castillo Bustos
EXAMINADOR

.....
Mg. Manuel Jesús Fierro Vásquez
DIRECTOR

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico con especial cariño a mi familia, de manera especial a mi madre, a mi esposa y a mis dos hermosas hijas; ellas fueron el soporte anímico y espiritual trascendental para alcanzar esta meta profesional.

Cristian Javier Olmos Caisaguano

AGRADECIMIENTO

En estas líneas quiero dejar impreso mi especial agradecimiento a la Universidad Tecnológica Indoamérica, a sus directivos, a los docentes de posgrado y en especial al Mg. Manuel Fierro Vásquez, docente tutor del presente trabajo de investigación, quien con su profesionalismo y calidad humana me orientó acertadamente durante todo el proceso de esta investigación.

¡A todos muchas gracias!

Cristian Javier Olmos Caisaguano

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenido	Pág.
PORTADA.....	i
AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
INDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	xi
RESUMEN EJECUTIVO	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	1
Importancia y actualidad	1
Planteamiento del problema.....	7
Contextualización del problema de investigación.	7
Destinatarios del Proyecto.....	8
Objetivos	9
General.....	9
Específicos.....	9
CAPÍTULO I.....	10
MARCO TEÓRICO.....	10
Antecedentes de la Investigación (Estado del Arte)	10
Desarrollo teórico del objeto y campo.....	12
Administración Educativa.....	12
Gestión Directiva	16
Gestión Pedagógica.....	19
Competencias del docente del siglo XXI	22
Desarrollo profesional del docente.....	26
La práctica docente	28

CAPÍTULO II	32
DISEÑO METODOLÓGICO	32
Paradigma y modalidad de investigación	32
Paradigma	32
Modalidad	32
Población y muestra	32
Instrumentos de recolección de datos	33
Operacionalización de las Variables	33
Resultados del diagnóstico de la situación actual	37
Resultados de la entrevista aplicada a los directivos de la Unidad Educativa Catorce de Julio – Juan Abel Echeverría.....	37
Resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Catorce de Julio – Juan Abel Echeverría	41
Análisis del procesamiento de la información	51
CAPÍTULO III.....	53
PRODUCTO	53
Propuesta de solución al problema.....	53
Nombre de la propuesta.....	53
Definición del tipo de producto.....	53
Explicación de cómo la propuesta contribuye a solucionar las insuficiencias identificadas en el diagnóstico	53
Objetivos.....	54
Objetivo general.....	54
Objetivos específicos	54
Elementos que la conforman	55
Desarrollo de la propuesta.....	57
Evaluación de la propuesta innovadora.....	81
Valoración de la propuesta.....	84
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	88
Conclusiones	88
Recomendaciones	89
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	90
ANEXOS.....	95

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Población y muestra.....	33
Tabla 2: Los directivos supervisan la planificación microcurricular guarden relación con la PCI.....	41
Tabla 3: Los directivos aplican estrategias para verificar el cumplimiento de la planificación microcurricular	41
Tabla 4: Los directivos monitorean la evaluación de acuerdo con el PCI y el calendario escolar.....	43
Tabla 5: Los directivos supervisan la ejecución de la planificación del DECE ..	44
Tabla 6: Los directivos socializan lineamientos de refuerzo académico	45
Tabla 7: Actitud positiva de vocación y motivación del docente	46
Tabla 8: Desempeño docente en los procesos administrativos y pedagógicos	47
Tabla 9: Desempeño docente en la convivencia armónica	48
Tabla 10: Desempeño docente en estrategias de educación inclusiva	49
Tabla 11: Desempeño docente en la práctica de valores y la interrelación con la comunidad educativa.....	50
Tabla 12: Especialistas evaluadores de la propuesta innovadora	81
Tabla 13: Resultados de la evaluación de la propuesta por especialistas	83
Tabla 14: Usuarios valoradores de la propuesta innovadora	84
Tabla 15: Resultados de la valoración de la propuesta por los usuarios.....	86

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: Árbol de problemas	7
Ilustración 2: Etapas de la Administración Educativa.....	15
Ilustración 3: Dimensiones de la práctica docente	31
Ilustración 4: Los directivos supervisan la planificación microcurricular guarden relación con la PCI.....	41
Ilustración 5: Los directivos aplican estrategias para verificar el cumplimiento de la planificación microcurricular	41
Ilustración 6: Los directivos monitorean la evaluación de acuerdo con el PCI y el calendario escolar.....	43
Ilustración 7: Los directivos supervisan la ejecución de la planificación del DECE	44
Ilustración 8: Los directivos socializan lineamientos de refuerzo académico	45
Ilustración 9: Actitud positiva de vocación y motivación del docente.....	46
Ilustración 10: Desempeño docente en los procesos administrativos y pedagógicos.....	47
Ilustración 11: Desempeño docente en la convivencia armónica.....	48
Ilustración 12: Desempeño docente en estrategias de educación inclusiva	49
Ilustración 13: Desempeño docente en la práctica de valores y la interrelación con la comunidad educativa	50
Ilustración 14: Usuarios valoradores de la propuesta innovadora.....	83
Ilustración 15: Resultados de la valoración de la propuesta por los usuarios	86

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO
EDUCATIVO

TEMA: “CARACTERÍSTICAS DE LA GESTIÓN PEDAGÓGICA Y SU IMPORTANCIA EN LA PRÁCTICA DOCENTE”

AUTOR: Cristian Javier Olmos Caisaguano

TUTOR: Mg. Manuel Jesús Fierro Vásquez

RESUMEN EJECUTIVO

Es incuestionable que uno de los problemas más grandes que enfrentan las instituciones del sistema educativo ecuatoriano es la falencia de formación de los líderes escolares; en este marco, el problema que aborda el presente estudio está relacionado directamente con las falencias de la gestión directiva en el apoyo y acompañamiento pedagógico a la práctica docente. Desde esta perspectiva, la investigación tiene como objetivo central de su estudio Mejorar la gestión pedagógica de los directivos mediante un plan de acompañamiento pedagógico para fortalecer la práctica docente de la Unidad Educativa “Catorce de Julio – Juan Abel Echeverría”. El alcance del estudio se limita a orientar el trabajo de 3 directivos entre 40 y 50 años y 14 docentes entre 30 a 60 años con quienes se trabajó de forma presencial directa en la institución, los resultados de este trabajo servirán para reorientar la gestión pedagógica de los directivos de la institución objeto de estudio y otras instituciones educativas de similares características. En cuanto a la metodología, la investigación corresponde al paradigma cualicuantitativo o mixto, debido a que se aplicaron técnicas e instrumentos de recolección de información cualitativas y cuantitativas, además, se aplicó tanto la investigación bibliográfica documental y la investigación de campo, para la recolección de información se recurrió a técnicas como la entrevista a los directivos y la encuesta a los docentes de la institución objeto de estudio; para su registro se diseñó instrumentos como una guía de preguntas y un cuestionario con diez preguntas sobre las variables de estudio. Los resultados de este trabajo de campo revelan que los directivos del establecimiento educativo requieren con urgencia apoyo para desarrollar con eficacia sus funciones de gestión pedagógica para el acompañamiento a la práctica docente. En conclusión, la propuesta innovadora que se encuentra estructurada en cinco talleres proporciona a los directivos de las instituciones educativas: estrategias, actividades, procedimientos e instrumentos para organizar y monitorear la práctica de sus docentes en el aula.

Palabras clave: acompañamiento, directivos, gestión pedagógica, práctica docente.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA
DIRECCIÓN DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN INNOVACIÓN Y LIDERAZGO
EDUCATIVO

TEMA: “CHARACTERISTICS OF EDUCATIONAL MANAGEMENT AND ITS IMPORTANCE IN TEACHING PRACTICE”

AUTOR: Cristian Javier Olmos Caisaguano

TUTOR: Mg. Manuel Jesús Fierro Vásquez

ABSTRACT

CHARACTERISTICS OF PEDAGOGICAL MANAGEMENT AND ITS IMPORTANCE IN

It is unquestionable that one of the problems faced by the institutions of the Ecuadorian educational system is the lack of training of school leaders. In this context, the problem of this study is related to the shortcomings of school management in the pedagogical support and accompaniment of teaching practice. From this perspective, the main objective of this research is to improve the directors' pedagogical management by means of a pedagogical accompaniment plan to strengthen the teaching practice at the "Catorce de Julio - Juan Abel Echeverría" Educational Unit. The scope of the study is limited to guiding the work of 3 managers between 40 and 50 years old and 14 teachers between 30 and 60 years old with whom we worked directly in the institution. The results of this work will serve to reorient the pedagogical management of the directors of the institution under study and other educational institutions with similar characteristics. The methodology of this research corresponds to the qualitative-quantitative or mixed paradigm because it uses qualitative and quantitative techniques and instruments to collect information. In addition, it applied both documentary bibliographic research and field research. For the information collection, it uses techniques such as the interview with the directors and the survey to the teachers of the institution under study. It also designed instruments such as a guide of questions and a questionnaire with ten questions on the study variables for their registration. The results of this fieldwork reveal that the directors of the educational establishment urgently require support to effectively develop their pedagogical management functions for the accompaniment of teaching practice. In conclusion, the innovative proposal has five workshops and provides the directors of educational institutions with strategies, activities, procedures, and instruments to organize and monitor their teachers' classroom practice.

Keywords: accompaniment, authorities, pedagogical management, teaching practice.

INTRODUCCIÓN

Importancia y actualidad

El presente estudio tiene trascendental importancia debido a que aborda el estudio de una de las funciones y responsabilidades más delicadas del sistema educativo, es decir, la dirección de establecimientos de educación, de ahí que resulta incuestionable que para ser líder de un establecimiento no basta la experiencia en el campo de la docencia, sino, la formación en las diferentes dimensiones y componentes del desempeño profesional directivo, este trabajo se enmarca en la línea de investigación liderazgo, corresponde a la sublínea gestión.

En este marco es necesario tomar en cuenta ciertos documentos normativos jurídicos internacionales y nacionales que den sustento a la investigación y se garantice su pertinencia con los requerimientos sociales y educativos.

En este marco, la UNESCO en el mes de septiembre del año 2015, en la Cumbre de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible desarrollada en Nueva York, los Estados aprobaron la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030, la agenda consta de 17 objetivos, siendo el objetivo 4 el que directamente tiene relación con la educación, textualmente se centra en “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”. (UNESCO, 2016)

De ahí que para la UNESCO es importante fortalecer el liderazgo escolar fundamentalmente en el ámbito pedagógico, con esto se estaría mejorando el proceso de enseñanza y el aprendizaje, estudios de este organismo han determinado que el liderazgo directivo tiene un alto impacto en los resultados de aprendizaje de los estudiantes, únicamente después de la enseñanza del docente en el aula.

El liderazgo directivo tiene como función sustantiva orientar a los docentes para aportar de la manera más eficaz en su trabajo con los estudiantes. Su gestión se centra en un liderazgo transformativo organizacional y en el liderazgo instructivo o netamente pedagógico.

En estas circunstancias, la UNESCO plantea que, para garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante

toda la vida para todos, se debe partir por alcanzar un conjunto de desafíos relacionados con el liderazgo y la gestión directiva:

1. Superar las falencias en la cualificación para el liderazgo escolar, es decir, establecer directrices y políticas específicas sobre los requisitos para ocupar las funciones directivas en las instituciones educativas.
2. Establecer un sistema de incentivos para ejercer el liderazgo escolar, dado la exigente responsabilidad, la limitación de recursos, las responsabilidades que han aumentado considerablemente en el portafolio de actividades de la persona al frente de la institución educativa.
3. Es menester que los líderes escolares se conviertan en directivo a tiempo completo; su gestión debe estar enmarcada tanto en la formación instructiva y pedagógica, así como en la gestión administrativa, aspecto que tradicionalmente ha sido considerado como más relevante para cumplir con informes y la rendición de cuentas. Esta falencia de liderazgo pedagógico impacta negativamente en la innovación y colaboración con el profesorado y los resultados de aprendizaje del alumnado
4. Es esencial un registro o base de datos estadísticos sobre el liderazgo escolar para la cualificación de las personas que lo ejercen, su duración en el cargo y los resultados de su desempeño.
5. Otro aspecto importante es la elaboración de una trayectoria profesional para el liderazgo, esto permitirá atraer y conservar en el liderazgo a las mejores personas, la dirección de las escuelas no deben ser simples recompensas para el docente más antiguo o un premio de una larga carrera.
6. Al igual que los docentes, los líderes educativos requieren de una formación y oportunidades de desarrollo profesional permanente, esto permitirá alcanzar la calidad educativa de las instituciones que dirigen, el óptimo desempeño de sus docentes y el cumplimiento eficaz de los objetivos de aprendizaje de los estudiantes.
7. Finalmente, es imprescindible procesos de mentorías de los directivos de la escuela hacia el profesorado, es innegable que el liderazgo escolar juega un papel en el acompañamiento pedagógico al docente, es una acción clave para la

motivación al profesorado, sobre todo aquellos docentes nuevos en su carrera profesional. (García-Moreno et al., 2019)

Ya en el ámbito nacional, la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) en el artículo 108 establece que:

Son cargos directivos los rectores, vicerrectores, directores, subdirectores, inspectores, subinspectores y aquellos que motivadamente determine la Autoridad Educativa Nacional. Únicamente se podrá acceder a estos cargos de manera titular, en los establecimientos educativos públicos, mediante concurso de méritos y oposición. (Asamblea Nacional, 2021)

En este sentido la Ley Orgánica de Educación Intercultural determina claramente que para ocupar cargos directivos de forma titular se debe acceder previo a la participación del respectivo concurso de méritos y oposición.

Así mismo, en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural, en el Art. 252 puntualiza que son funciones específicas en el ámbito pedagógico del rector o director:

5. Liderar los procesos pedagógicos, la innovación educativa y la mejora del aprendizaje de los estudiantes;
6. Liderar el acompañamiento pedagógico de y supervisar las prácticas docentes. (Presidencia de la República, 2022, p. 74)

Desde esta perspectiva, el marco legislativo ecuatoriano otorga a los rectores y directores de las instituciones educativas funciones y competencias en el ámbito pedagógico, desechando la concepción tradicional de una obligación meramente administrativa.

Sobre este mismo tema, el Art. 253 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural puntualiza que son funciones del subdirector y vicerrector se encamina a:

4. Revisar y retroalimentar los instrumentos de evaluación preparados por los docentes,
5. Elaborar y presentar periódicamente informes al rector o director de la institución educativa sobre el rendimiento académico por áreas de estudio y sobre la vida académica institucional,

6. Liderar y supervisar la implementación del refuerzo pedagógico y las adaptaciones curriculares para los estudiantes, de acuerdo con sus necesidades.

7. Guiar, apoyar y verificar la adecuada implementación de la jornada pedagógica de los docentes. (Presidencia de la República, 2022, p. 75)

En estas circunstancias, tanto el recto/director y el vicerrector/subdirector tienen competencia sobre el ámbito pedagógico de la institución educativa, y siendo más puntuales, es el líder institucional el responsable directo del desempeño pedagógico de los docentes y el rendimiento académico de los estudiantes.

La dirección escolar requiere de directivos competentes que ejerzan su liderazgo en todas las dimensiones y componentes de la gestión institucional, pero fundamentalmente de directivos que sepan orientar el desempeño pedagógico de sus docentes. A este respecto, existe una amplia literatura y aportes investigativos en el contexto mundial, latinoamericano y local. Es por esta razón que a continuación se realiza una revisión de los más importantes trabajos que abordan este tema de estudio.

En el contexto macro, un estudio realizado en España por Figuerola, (2015) en su tesis doctoral *“Dirección escolar y liderazgo: análisis del desempeño de la figura directiva en centros de educación primaria de Tarragona”*, la autora destaca que el objetivo central de su estudio se centra en contrastar las tendencias actuales de la gestión directiva con la normativa vigente y con las recomendaciones teóricas internacionales sobre liderazgo educativo, con la finalidad de identificar los modelos de mejora escolar que los equipos directivos desarrollan en los centros en las condiciones actuales. Los resultados de este estudio, revelan que los directivos escolares en un amplio porcentaje no han recibido una formación inicial en gestión directiva, que han accedido a estos cargos mediante procesos de promoción y que el conocimiento que tienen de esta función es a través de la experiencia y las capacitaciones recibidas en el desempeño de su función.

En este sentido, esta autora resalta que la formación inicial en gestión directiva es el factor clave para la dirección de establecimientos educativos, que no puede ser reemplazada por la buena voluntad y la experiencia en el desempeño docente.

En un contexto meso, un estudio importante constituye el aporte realizado por Cueva, (2021) en su tesis *“Liderazgo directivo y acompañamiento pedagógico en la competencia docente en la Institución Educativa N° 7093, Villa el Salvador, 2021”*, trabajo de titulación para obtener el grado académico de: Doctor en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo del Perú. El estudio tuvo como propósito esencial determinar la influencia del liderazgo directivo y el acompañamiento pedagógico en la competencia docente en la Institución Educativa No. 7093, Villa el Salvador, 2021. Los resultados de esta investigación llegan a determinar que las falencias del desempeño pedagógico de los docentes en el aula, en un 95% son consecuencia de la falta de gestión directiva en el acompañamiento permanente al profesorado en el trabajo en el aula.

Este estudio pone en evidencia la necesidad de la formación académica para el ejercicio directivo, acompañado de un conjunto de políticas educativas para los concursos de méritos y oposición que garanticen la promoción a estos cargos a personas con el perfil específico indispensable para estas funciones.

Finalmente en el contexto micro , un aporte en el ámbito nacional constituye el estudio realizado por (Alvarado, 2020), la autora en su trabajo *“Gestión directiva pedagógica y su relación con el desempeño docente en la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera, Guayaquil-Ecuador 2020”*, estudio presentado previo a la obtención del título de Doctora en Administración de la Educación en la Universidad César Vallejo del Perú. Este trabajo presenta como objetivo establecer la relación que existe entre la Gestión directiva pedagógica y el Desempeño docente de la Unidad Educativa Jaime Roldos Aguilera. Los resultados de este trabajo son muy decisivos para vincular una relación significativa entre la gestión pedagógica directiva con el desempeño docente en el aula.

Este estudio sin lugar a duda deja claramente establecida una relación directa entre la gestión directiva en la dimensión pedagógica y los resultados de la práctica docente en el aula; lo que invita a reflexionar sobre la trascendencia e importancia de la formación inicial y procesos serios de acceso a cargos directivos.

Ya en el plano particular, en la Unidad Educativa Catorce de Julio – Juan Abel Echeverría del cantón Latacunga, son marcadas las limitaciones del desempeño directivo en la gestión pedagógica y el acompañamiento a la práctica docente en su trabajo en el aula, así lo evidencia la autoevaluación institucional como fase de diagnóstico para la construcción participativa del PEI (Proyecto Educativo Institucional) para el período 2022 – 2027.

El presente trabajo se encuentra estructurado en tres capítulos: al CAPÍTULO I corresponde el MARCO TEÓRICO, en este apartado encontramos a los antecedentes de la investigación o estado del arte y desarrollo teórico del objeto y campo de estudio. El SEGUNDO CAPÍTULO pertenece al DISEÑO METODOLÓGICO, este capítulo consta del enfoque y diseño de la investigación, una descripción detallada de la muestra y el contexto de la investigación, el proceso establecido para la recolección de los datos y el análisis de los resultados. El CAPITULO TRES aborda EL PRODUCTO, es decir, una propuesta innovadora de solución al problema; este acápite desarrolla elementos fundamentales como el nombre de la propuesta, definición del tipo de producto, los objetivos, la estructura, la evaluación y la valoración. Finalmente, se pone a consideración las más importantes conclusiones y recomendaciones establecidas al finalizar el proceso de investigación y sobre la base de los objetivos planteados en la introducción.

Planteamiento del problema

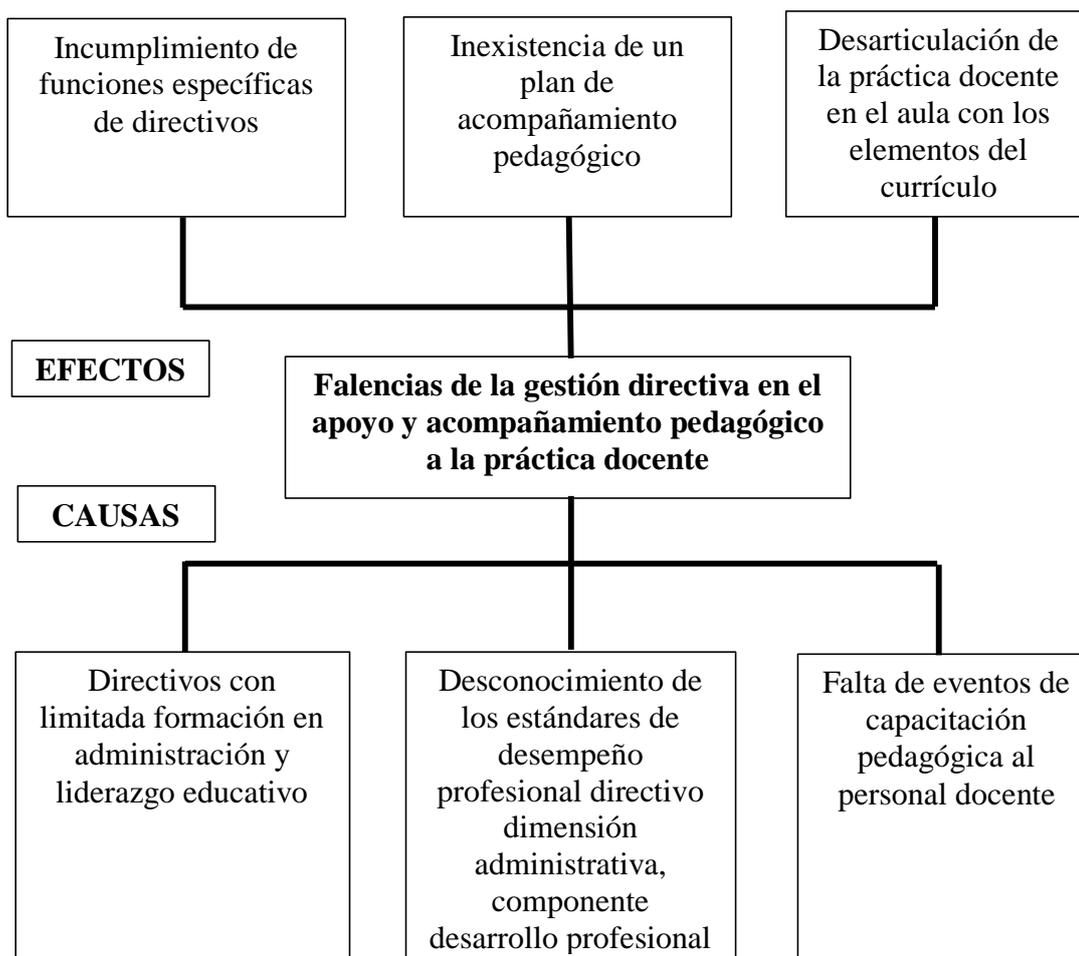


Ilustración 1: Árbol de problemas

Fuente: Diagnóstico institucional de la Unidad Educativa Catorce de Julio – JAE para la elaboración del PEI

Contextualización del problema de investigación.

El apoyo y acompañamiento pedagógico al docente en el aula constituye una estrategia importante de los directivos para mejorar la calidad la práctica pedagógica y los aprendizajes de los estudiantes, sin embargo, esta acción ha sido muy poco aplicada y valorada por los directivos del sistema educativo ecuatoriano del sector público.

En este marco el problema principal identificado en el presente estudio son las falencias de la gestión directiva en el apoyo y acompañamiento pedagógico a la práctica docente. Partiendo de un análisis de contexto objetivo, este problema

obedece a causas específicas que se presentan en la gestión directiva y la gestión docente y sus efectos tienen repercusión inmediata en el desempeño directivo, docente y escolar.

Así, por ejemplo, los directivos escolares, como profesionales responsables del centro educativo tienen una limitada formación en gestión administrativa, pedagógica, convivencia y seguridad escolar que garantice su buen desempeño en la institución, esta falencia ocasiona rezagos, limitaciones y debilidades en el manejo de los procesos administrativos y pedagógicos que afectan a toda la comunidad educativa.

Por otro lado, la ineficiencia del liderazgo directivo en la gestión administrativa del talento humano y su desarrollo profesional tiene como efecto que los directivos institucionales no desarrollan actividades de monitoreo, apoyo y acompañamiento pedagógico a la práctica docente.

Finalmente, cuando los directivos no gestionan de forma permanente actividades de capacitación para los maestros del centro educativo, es evidente una desarticulación de la práctica docente en el aula con la propuesta pedagógica institucional con los niveles macro, meso y el micro curricular.

De lo expuesto surge la siguiente interrogante:

¿Cuál es la importancia de un plan de acompañamiento pedagógico para fortalecer la práctica docente de la Unidad Educativa “Catorce de Julio – Juan Abel Echeverría?”

Destinatarios del Proyecto

El proyecto tiene como coordinador al rector de la Unidad Educativa Catorce de Julio – Juan Abel Echeverría, institución educativa ubicada en la provincia de Cotopaxi, cantón Latacunga, parroquia San Buenaventura, barrio Colaisa. En calidad de destinatarios o beneficiarios directos del proyecto se cuenta a treinta docentes que ejercen su desempeño en los niveles Inicial, Educación General Básica y el Bachillerato General Unificado en Ciencias y Bachillerato Técnico en

las figuras profesionales de Industria de la Confección y Mecanizado y Construcciones Metálicas.

Objetivos

General

Mejorar la gestión pedagógica de los directivos mediante un plan de acompañamiento pedagógico para fortalecer la práctica docente de la Unidad Educativa “Catorce de Julio – Juan Abel Echeverría”.

Específicos

- Analizar los fundamentos epistemológicos y conceptuales de la responsabilidad de la gestión directiva y el desarrollo pedagógico de la práctica docente.
- Diagnosticar el estado de la responsabilidad de la gestión directiva en el acompañamiento pedagógica a la práctica docente en el aula de la Unidad Educativa “Catorce de Julio – Juan Abel Echeverría”.
- Diseñar un plan de capacitación directiva para la gestión pedagógica y el mejor desempeño de la práctica docente de la Unidad “Catorce de Julio – Juan Abel Echeverría”.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

Antecedentes de la Investigación (Estado del Arte)

La última década está caracterizada por una preocupación constante de la mejora de las prácticas escolares, por lo tanto, la dirección de centros educativos se ha convertido en la piedra angular para el mejoramiento de la calidad educativa. Desde esta perspectiva, son variados los estudios realizados con respecto a la gestión pedagógica de los directivos y el acompañamiento a la práctica docente.

Así pues Arellano Jara, (2017) en su trabajo de titulación para la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo “Gestión directiva y acompañamiento pedagógico en docentes del nivel inicial, UGEL 03, La Victoria – 2017”. La investigación tuvo como objetivo central el llegar a determinar la relación que existe entre la Gestión Directiva y el Acompañamiento Pedagógico en docentes del nivel inicial, los resultados de la investigación evidencian la existencia de una relación positiva entre las dos variables, los docentes tienen una percepción clara de las marcadas falencias de sus directivos en el acompañamiento pedagógico a su práctica diaria en el aula.

Como se puede observar, la investigación citada guarda estrecha relación con este estudio debido a que en los dos trabajos se pretenden describir la importancia de la gestión pedagógica del directivo en el desempeño de su equipo docente en el proceso enseñanza aprendizaje en el salón de clases. Al igual que la institución objeto de estudio de este proyecto, en el antecedente de estudio se advierte un incumplimiento de los directivos de sus funciones y competencias pedagógicas.

Sobre este mismo tema, (Díaz, García y Legaña, 2018) en el artículo científico para la revista Scielo “Modelo de gestión del acompañamiento pedagógico para maestro de primaria”, los autores destacan como objetivo principal de su trabajo el proponer un modelo de gestión del acompañamiento pedagógico para maestros de primaria. Los

resultados de este trabajo describen el comportamiento de los directivos en el proceso de gestión del acompañamiento pedagógico de los maestros del nivel primario como expresión de tres dimensiones fundamentales: supervisión pedagógica orientada a maestros, mediación pedagógica y articulación formativa.

Este aporte investigativo se ajusta precisamente al interés del presente proyecto de investigación, es decir que, no solamente orienta a una supervisión de la práctica docente en las visitas áulicas, por el contrario, los aspectos medulares están dirigidos al acompañamiento permanente del trabajo docente y la capacitación pedagógica y profesional.

Otro estudio similar es el artículo publicado por Chaucono Catrino et al., (2022) en la revista científica Scielo, en el trabajo “Persona líder intermedia: influencia en las transformaciones de prácticas de liderazgo pedagógico del personal directivo escolar”. El propósito de este estudio fue exponer y contextualizar la experiencia desarrollada por la persona líder intermedia en la transformación de las prácticas de liderazgo pedagógico del personal directivo escolar en la región de La Araucanía, Chile. Los resultados de este trabajo revelan que las prácticas de liderazgo pedagógico del equipo directivo están enfocadas a desarrollar un liderazgo desde una perspectiva administrativa, centradas en la supervisión de los docentes, percepción que está muy distante a liderar el aprendizaje profesional. Al mismo tiempo que el acompañamiento en el aula es un evento que utiliza el personal directivo escolar para controlar los momentos de la clase en desmedro de fortalecer la calidad de la tarea de aprendizaje que desarrollan los niños en las aulas.

El trabajo publicado por los autores desarrolla un trabajo de campo para diagnosticar la gestión pedagógica de los directivos en el acompañamiento al desempeño áulico de los docentes en la región de La Araucanía de Chile, aspecto que también es la parte medular de la investigación para generar una propuesta de intervención en la Unidad Educativa Catorce de Julio – Juan Abel Echeverría en la ciudad de Latacunga.

Finalmente, Oquendo, (2014) en un artículo publicado en la revista Dialnet titulado “Gestión del gerente educativo en el acompañamiento docente en las escuelas rurales de la parroquia Altagracia, municipio Miranda, estado Zulia”, el autor destaca como objetivo principal de su trabajo analizar la gestión del gerente educativo en el acompañamiento docente en las escuelas rurales, parroquia Altagracia, municipio Miranda del estado Zulia, recurriendo para ello a los planteamientos teóricos de Soto de varios autores que realizan un estudio detallado de las teorías relacionadas con el acompañamiento pedagógico docente. En los resultados de este estudio, se revela que solo ocasionalmente las funciones desempeñadas y los modelos de supervisión implementados por los directores de las escuelas rurales propician una gestión basada en el acompañamiento pedagógico hacia los docentes.

Este artículo da soporte teórico al presente trabajo de titulación, puesto que sirve de línea base para establecer los requerimientos y competencias específicas de un líder educativo institucional para gestionar los requerimientos pedagógicos y didácticos de su equipo docente.

Desarrollo teórico del objeto y campo

Administración Educativa

Definición de Administración Educativa

La comunidad de aprendizaje o actores educativos (directivos, docentes y estudiantes) requieren de mecanismos de gestión que permitan alcanzar los fines y propósitos de la institución. Desde esta perspectiva la Administración Educativa es una rama de las ciencias administrativas que contribuye eficazmente al funcionamiento de las organizaciones educativas para la plasmar con éxito su filosofía institucional.

Para (School, 2019) la administración educativa tiene como función la organización del trabajo del personal docente, administrativo, el manejo de los recursos físicos, financieros y la gestión pedagógica, para cumplir con la misión y la visión institucional.

Como se puede evidenciar, este concepto hace una simple descripción de las funciones generales de un administrador educativo, dejando por desapercibido la gestión que la base primordial de un líder institucional.

Una definición más amplia y completa es la presentada por Miranda, (2010), este autor define a la Administración Educativa como la ciencia que se encarga de la planificación, organización, dirección, ejecución, control y evaluación del funcionamiento y desarrollo de actividades de las instituciones educativas, encaminadas a articular el trabajo de directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y la comunidad.

Este concepto, destaca la función imperante de esta disciplina científica que busca orientar el trabajo directivo para hacer eficiente el trabajo de todos los actores educativos en la gestión curricular, manejo de recursos humanos, físicos y tecnológicos.

Principios de la Administración Educativa

La administración educativa tiene la función imprescindible de la gestión exitosa de los establecimientos educativos fiscales y de sostenimiento particular, por lo tanto, debe tener presente los siguientes principios:

1. Desarrollar las capacidades de los alumnos para su integración a la sociedad, al mundo laboral y a un sistema económico y productivo.
2. Incorporar en el currículo y el proceso enseñanza y aprendizaje el desarrollo de valores y responsabilidades con su entorno natural y el planeta
3. Crear marcos educativos, materiales, procesos y entornos que permitan experiencias eficaces de aprendizaje para un liderazgo responsable.
4. Incorporar permanentemente en la gestión escolar los avances tecnológicos mediante un uso eficaz y eficiente para mejorar los procesos administrativos, pedagógicos, de convivencia y seguridad escolar.

5. Interactuar con la empresa pública y privada a través de convenios de cooperación y alianzas estratégicas que aporten en el aspecto académico y de infraestructura.
6. Integrar en todos los ámbitos de la gestión escolar a todos los actores educativos externos e internos (Miranda, 2010).

Visto desde esta perspectiva, la Administración Educativa se cimienta en seis pilares fundamentales que articulados de forma eficaz se estaría enrumado a la institución educativa para la consecución de sus fines, metas y objetivos estratégicos establecidos en sus diversos instrumentos de gestión institucional.

Mientras tanto que, para (Locallux, 2018) son seis los principios de la Administración Educativa: la democracia estructural, la democracia operativa, la justicia, la igualdad de oportunidades, la prudencia y finalmente la adaptabilidad, flexibilidad y estabilidad.

En esencia, en esta fuente se considera como principios a los factores éticos que un administrador educativo debe considerar al momento de desempeñar sus funciones en sus relaciones interpersonales con el personal de la institución.

Etapas o fases de la Administración Educativa

Está claro que la Administración Educativa responde a un proceso con fases o etapas bien definidas y articuladas como la planificación, ejecución, organización, dirección, coordinación, control y evaluación.

De acuerdo al portal Web Portafoliodigitalmargy, (2019) los líderes de las instituciones educativas deben hacer transitar todas sus actividades de las funciones sustantivas de su gestión por este proceso:

La Planificación. - Es la previsión de situaciones y acontecimientos, prevé el desarrollo de actividades para al logro de los objetivos.

Ejecución. Es la puesta en marcha lo planificado en los plazos establecidos y en función de los objetivos. El éxito de esta acción depende del control que se llegue a

establecer para determinar si los resultados de la ejecución concuerdan con los objetivos propuestos.

La Organización. - Constituye una etapa clave del procedimiento administrativo en donde se establece los procedimientos operativos para el cumplimiento de lo planificado.

La Dirección. - Se trata de la parte ejecutiva, en donde los subordinados pueden tener una mejor eficacia y eficiencia en base a la guía y presencia del líder educativo.

Coordinación. - Se concibe como el establecimiento y mantenimiento de la armonía entre las actividades de los subsistemas de una dependencia o institución.

Control. - Es la función permanente que se realiza a lo largo del proceso de administración educativa, reduciéndose así el trabajo disperso e incrementándose el orden, la disciplina y coordinación en razón de los recursos y medios disponibles y de las actividades y tareas que se realicen.

Evaluación. - La evaluación se ejecuta sobre dos campos dentro de las instituciones educativas: el proceso de enseñanza-aprendizaje y las demás actividades y procesos que se dan en las organizaciones escolares.



Ilustración 2: Etapas de la Administración Educativa

Fuente: <https://reisdigital.es/administracion/que-es-administracion-educativa-wikipedia/>

Por otro lado, para la organización académica Buenastareas, (2011) la Administración Educativa se resume únicamente en cuatro etapas como la planificación, organización, dirección y control.

En esencia, estas fases de la Administración Educativa son etapas imprescindibles que la institución debe transitar para alcanzar las metas y fines estratégicos establecidos en Proyecto Educativo Institucional, Propuesta Pedagógica, Planificación Curricular Institucional y el micro currículo en el aula.

Gestión Directiva

En la gestión escolar de toda institución educativa es menester la concurrencia de actores educativos claves para la administración y cumplimiento de lineamientos normativos, procedimientos administrativos y la concreción del currículo en sus diferentes niveles. En este marco, la gestión directiva constituye el principal elemento que lidera y armoniza el accionar del resto de elementos y componentes educativos.

Así pues Analuisa y Pila, (2020) definen a la gestión directiva como el proceso mediante el cual el equipo directivo de una institución educativa establecen las acciones de planificación estratégica, organización, gestión pedagógica, convivencia y seguridad para cumplir con objetivos y la filosofía institucional.

En este mismo ámbito, según Ramírez et al., (2019) define a la gestión directiva como el conjunto de acciones integradas para cumplir con objetivos educativos institucionales a cierto plazo; es la acción principal de la administración y es un eslabón intermedio entre la planificación y los objetivos concretos que se pretenden alcanzar.

Visto desde la óptica de estos autores, la gestión directiva es una tarea importante para a la vez compleja que tiene integrar componentes importantes para la gestión escolar como por ejemplo de parte administrativa, el componente pedagógico, la convivencia escolar y la seguridad de toda la comunidad educativa.

Estándares de Gestión Directiva

Es incuestionable que los directivos institucionales deben orientar su gestión en base a un conjunto de parámetros e indicadores que irán guiando su accionar institucional, por lo tanto, no es suficiente su ánimo y buena voluntad de desempeño. En estas circunstancias el Ministerio de Educación a partir del año 2012 estableció los estándares de calidad educativa, estándares en los cuales se encuentran los estándares de desempeño profesional directivo.

Se denominan estándares de calidad educativa aquellas orientaciones que describen las metas pedagógicas determinadas para obtener una educación de calidad en los actores y las instituciones que hacen parte del sistema educativo (Grupoguard, 2022).

Entre estos estándares de calidad educativa se encuentran los estándares de gestión escolar, estándares de desempeño profesional docente, estándares de desempeño profesional directivo y los estándares de aprendizaje.

Los estándares de desempeño profesional directivo “describen las acciones necesarias para optimizar la labor directiva y hacen referencia a la gestión administrativa, gestión pedagógica, convivencia y seguridad escolar; para asegurar su influencia efectiva en aprendizajes de calidad de todo el estudiantado” [...] (Mineduc, 2020, p. 13).

Un directivo de calidad busca contribuir de manera significativa a la mejora de las prácticas del liderazgo y de la gestión en cada institución educativa.

Actualmente, para el Ministerio de Educación, (2022) los estándares de desempeño profesional directivo se refieren a las competencias que los líderes institucionales deben desarrollar en gestión pedagógica, talento humano, recursos, clima organizacional y a la convivencia escolar; para garantizar la calidad de los aprendizajes de todos los estudiantes.

Desde esta perspectiva, los estándares de desempeño profesional directivo son acciones indispensables para optimizar la gestión escolar y la participación de todos los actores educativos.

Dimensiones de la Gestión Directiva

En esencia la gestión directiva se encuentra organizada en cuatro componentes importantes o dimensiones que se detalla a continuación:

Gestión Administrativa. - Son todos los aspectos administrativos para implementarse en la institución educativa, para coordinar y armonizar de una forma coherente la organización institucional, el desarrollo profesional, la información y comunicación, la administración de servicios complementarios, la infraestructura, equipamiento y los recursos didácticos.

Gestión Pedagógica. - Considerado como los aspectos importantes como la planificación y el desarrollo de tareas que permitan para la práctica pedagógica, la ejecución, la evaluación y el refuerzo académico.

Convivencia, Participación Escolar y Cooperación. - Son todos los elementos que orientan las interrelaciones de los actores educativos, el clima organizacional, el trabajo colaborativo, la vinculación con la comunidad y las alianzas estratégicas para el desarrollo de proyectos de beneficio mutuo.

Seguridad Escolar.- Son aquellos aspectos indispensables para la prevención e intervención los riesgos naturales y antrópicos de la comunidad educativa, la atención y la derivación de casos de vulneración de derechos en el ámbito escolar (Mineduc, 2020).

Para Grupoguard, (2022) considera también importantes los estos estándares los estándares de infraestructura, es decir, los requisitos o requerimientos básicos y las particularidades que los espacios y ambientes educativos deben tener.

Sobre este mismo tema, Sisteméxico, (2021) resalta que la gestión directiva se fundamenta en cuatro dimensiones: didáctica-pedagógica, comunitaria, administrativa y organizacional.

A pesar de la diferencia de dimensiones en los sistemas educativos latinoamericanos, es innegable que la tarea del directivo institucional es sumamente compleja puesto que debe responder al cumplimiento de estándares de calidad que oriente a la institución educativa al cumplimiento de indicadores del trabajo administrativo, el desempeño pedagógico curricular, la convivencia entre los actores educativos y la seguridad en las actividades cotidianas del centro educativo.

Gestión Pedagógica

El liderazgo de los directivos no solamente se debe medir en la administración del talento humano y los recursos de la institución educativa, una dimensión importante que deben desplegar todo directivo escolar es la gestión pedagógica, pues el cumplimiento de estos estándares asegura la calidad educativa de los aprendizajes de los estudiantes y el desempeño óptimo de los docentes en los salones de clases.

La gestión pedagógica “es un proceso que conduce hacia el logro del mejoramiento curricular a través del desempeño docente; procurando buscar mejora e innovación curricular, el desarrollo profesional y personal del docente” (Quispe-Pareja, 2020).

La Gestión Pedagógica es la esencia del proceso de enseñanza aprendizaje, es la razón central sobre la cual giran las otras dimensiones de la gestión directiva. En estas circunstancias, el proceso de aprendizaje enlaza una varias dimensiones en los procedimientos de innovación que se consolidan y se reflejan en el aprendizaje adquirido, el cual cobra sentido cuando se traduce en resultados, experiencias y aprendizajes significativos, garantizando el éxito en la formación de los estudiantes (Mineduc, 2021).

De acuerdo con estos dos conceptos se puede deducir que la gestión pedagógica es una dimensión importante en el desempeño directivo, pues del dominio de este ámbito

de parte del directivo escolar depende en gran medida del desempeño docente y los resultados del aprendizaje de los estudiantes.

Componentes de la Gestión Pedagógica

Los estándares de desempeño profesional directivo establecen que dentro de la dimensión de Gestión Pedagógica se encuentran la enseñanza aprendizaje que es la función sustantiva de toda institución educativa, la consejería estudiantil y el refuerzo académico.

Enseñanza aprendizaje. - Posiblemente en la tarea educativa como directivos o docentes los términos más utilizados y escuchados sean enseñanza - aprendizaje, precisamente porque la razón de ser de las instituciones educativas es la enseñanza del docente y el aprendizaje de sus estudiantes.

Visto de este modo, para Gómez et al., (2022) el proceso de enseñanza – aprendizaje es un sistema de comunicación intencional que involucra la aplicación de estrategias pedagógicas del docente con el fin de propiciar aprendizajes de sus estudiantes.

Para la enseñanza-aprendizaje es un proceso bilateral importante que genera dos relaciones dialógicas como aprender lo que se enseña y enseñar lo que se aprende. Es decir, son dos conceptos que van ligados y sin el uno el otro no puede existir (Anabel, 2021).

Así pues, está claro que hay dos componentes claramente definidos y diferenciados: la enseñanza y el aprendizaje.

La enseñanza es el un proceso en donde el profesor transmite los conocimientos, mediante el uso adecuado de métodos, técnicas, estrategias y recursos que facilitan la comprensión de los estudiantes. El aprendizaje también es un proceso en donde los estudiantes captan, entienden, analizan, retienen y transfieren el conocimiento recibidos en el salón de clases por parte de sus docentes (Educalink, 2021).

Sin lugar a duda, para que se consuma con éxito el acto didáctico del proceso enseñanza aprendizaje es necesario la concurrencia directa dos actores importantes: por un lado, está el docente con su vocación, preparación y profesionalismo; por otro lado, se encuentran los estudiantes con esa motivación interna, actitud positiva y responsabilidad para el cumplimiento de sus obligaciones escolares.

Consejería Estudiantil. - La educación es una responsabilidad social altamente prioritaria del Estado para los ciudadanos, por lo tanto, es un servicio que debe dar atención integral a sus beneficiarios. Desde esta perspectiva, en el sistema educativo ecuatoriano un organismo importante presente en todas las instituciones educativas es el Departamento de Consejería Estudiantil.

La Consejería Estudiantil es un servicio educativo que acompaña, informa, orienta y capacita a los estudiantes en la toma de sus decisiones. Los profesionales del DECE ejecutan acciones de prevención frente a problemas sociales como el embarazo de adolescentes, drogas, migración, violencia, delitos sexuales, entre otros; además, derivan a los Sistemas de Protección y de Administración de Justicia los casos de estudiantes que necesitan atención emergente (Mineduc, 2021).

El Departamento de Consejería Estudiantil constituyen todos los profesionales que brindan apoyo y seguimiento permanente a las estudiantes en los ámbitos emocional, afectivo, social y psicopedagógico, mediante la interacción entre docentes, estudiantes y padres de familia La Providencia, (2020)

Como se puede advertir, la Consejería Estudiantil es un servicio complementario importante que todas las instituciones educativas deben contar, puesto que son garantes del bienestar estudiantil, de su orientación vocacional y profesional, así como de su salud psicológica y emocional.

El Refuerzo Académico. - Para estudiar los alumnos requieren de varios elementos como la motivación, concentración y el esfuerzo. Sin embargo, a pesar de todos estos esfuerzos sus aprendizajes no llegan a ser satisfactorios, por lo tanto, requieren de

actividades adicionales planificadas por el docente dentro o fuera del salón de clases para que el estudiante alcance los objetivos, destrezas y competencias establecidas en el currículo de cada asignatura.

“El refuerzo consiste en una serie de actividades que realiza el estudiante fuera de la institución para afianzar sus conocimientos y subir sus calificaciones” (Rizo, 2019, p. 2).

Se puede concebir al refuerzo como un conjunto de actividades desarrollado por el estudiante fuera de la jornada estudiantil para alcanzar los aprendizajes y mejorar sus calificaciones (joserizo, 2019).

En el sistema educativo ecuatoriano, la normativa establece que este refuerzo académico se dirija a los estudiantes que hayan alcanzado en las evaluaciones formativas y sumativas una calificación inferior a siete puntos sobre diez. En cuanto a la forma de realización del refuerzo académico, se discrepa con el autor antes citado debido a que en la LOEI (Ley Orgánica de Educación Intercultural) en el artículo 208 establece que el refuerzo académico es un proceso que se debe cumplir en la institución educativa bajo la responsabilidad del mismo docente, de otro docente de la asignatura o de los psicólogos educativos del DECE (Departamento de Consejería Estudiantil).

Competencias del docente del siglo XXI

El siglo XXI está caracterizado por grandes avances tecnológicos y una abundancia de conocimientos en la red, por lo tanto, la sociedad digitalizada demanda de nuevos retos para los docentes, caso contrario, su pedagogía va a quedar anclada en las teorías y modelos pedagógicos del pasado creando una brecha anacrónica con los intereses y motivaciones de los estudiantes que pertenecen a esta nueva era.

Desde esta realidad, es imprescindible que en la formación inicial y continua de los docentes se desarrolle un conjunto de competencias. Para Canva, (2019) los docentes deben desarrollar las siguientes competencias:

Comprometidos. - La docencia es una profesión que requiere un gran compromiso social con los fines del sistema educativo, con la formación del ser humano y con el medio ambiente.

Capacitación. - El docente debe ser responsable con su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional, es decir, debe apostar constantemente por la actualización de conocimientos.

Organizado y planificador. - Una buena organización y planificación de su asignatura son factores clave para su éxito, por lo tanto, es importante que organice adecuadamente el currículo a trabajar y los tiempos para cumplirlo a cabalidad.

Tolerante. - Ante una realidad más diversa y multicultural el docente debe estar libre de prejuicios y que trate a todos los estudiantes por igual, eduque para la convivencia, que desarrolle en sus estudiantes acciones para que aprendan a resolver problemas y situaciones cotidianas con sus compañeros.

Abierto a las preguntas. - Responder inquietudes de sus estudiantes permite generar espacios de discusión que son ejercicios valiosos en cualquier nivel educativo, debido a que exige atención, fortalece la comprensión, las habilidades de comunicación y el pensamiento crítico.

Hace participar a los estudiantes. - Asigna un rol activo a los estudiantes en todo el proceso de enseñanza aprendizaje para el desarrollo de su autonomía y sean menos dependientes del docente. Se fomenta en ellos la curiosidad y la autodisciplina para que investiguen e innoven por sí mismos.

Comparte sus experiencias. - El docente moderno transmite experiencias suyas y de otras personas a sus estudiantes. Esta estrategia es una herramienta poderosa para dar sentido a los aprendizajes y se conectan a la realidad y expectativas de los estudiantes.

Conoce y aplica las Tic. - Los estudiantes de esta nueva era son “nativos digitales”, tienen una amplia gama de herramientas al alcance de su mano; por lo tanto es

indispensable que el docente aprenda a cómo usar las Tic y sacarles todo el provecho que sea posible para crear infografías, blogs creativos y dinámicos, a grabar y editar videos para compartir en las redes sociales y descartar tareas impresas aburridas.

Creativo. - Los estudiantes se aburren con las metodologías tradicionales, por esta razón en las clases debe imperar la creatividad, es decir, transformar el salón en un espacio donde el conocimiento se imparta de forma natural, espontánea y grata.; para esto el docente debe cambiar su actitud pasiva a un rol creativo, imaginativo, sagaz, intuitivo y ocurrente.

Estimulación a los estudiantes. - Es imprescindible que el docente despierte el interés y la curiosidad de sus estudiantes para explorar, inventar, crear productos prácticos a partir de lo aprendido en la asignatura.

Domina su inteligencia emocional. - El nuevo docente debe ser capaz proporcionar una estimulación afectiva a sus estudiantes, regular los sentimientos positivos y las emociones negativas, crear ambientes que desarrollen la solución de conflictos interpersonales y enseñar habilidades empáticas para que los alumnos sepan cómo prestar atención, saber escuchar y comprender los puntos de vista de los demás.

Socialmente responsable. - El profesor de este nuevo siglo genera en sus estudiantes un sentido de responsabilidad, solidaridad y el sentimiento de la justicia, promueve el interés y la participación en las actividades de su escuela, la comunidad y su país con una conciencia cívica, ética y ecológica.

Aprende un nuevo idioma. - Esta competencia es necesaria para acceder a la información, para esto es menester que enfrente sus miedos, salga de su zona de confort y se lance al dominio de otro idioma, esto le permitirá ser más sensitivo y tolerante a las diferencias culturales.

Trabajo en equipo. - El trabajo colaborativo es una estrategia de mejoramiento, es importante aprovechar la experiencia de los pares y sus experiencias didácticas exitosas

que ellos aplicaron en ambientes parecidos, trabajar de forma mancomunada y organizada en proyectos curriculares interdisciplinarios y de vinculación con la comunidad.

Comunicación efectiva. - El docente frente al grupo de sus estudiantes debe ser escuchado, entendido y aceptado, esto va a depender que su mensaje sea nítido y eficiente para que tenga la interpretación esperada; para esto debe utilizar un lenguaje simple, adecuado para sus estudiantes, dejando de lado las palabras rimbombantes y complicadas.

Autocrítico. - La crítica ventila, airea y renueva al individuo desde criterios externos, la autocrítica genera reflexión desde dentro. El docente no solo debe estar dispuesto a que otras personas lo critiquen y cuestionen, sino que, al mismo tiempo debe estar anuente y preparado para autoexaminar su labor, su actitud y su práctica como docente.

Justo. - No se puede concebir en los actuales momentos a un docente injusto a la hora de distribuir tareas, los turnos de participación y peor aún, no hay nada más desmotivador que un docente injusto en la forma de evaluar y calificar. El docente ejemplar es aquel que da igualdad de oportunidades a sus alumnos, que les dedica el mismo tiempo y la misma atención a quienes obtienen buenas y malas calificaciones.

Por su parte, Ramírez & Ramírez, (2020) las competencias del nuevo docente van más allá de la vocación, las autoras consideran que para el siglo XXI se requiere que los nuevos profesionales de la educación sepan organizar y llevar a la práctica situaciones de aprendizaje, gestionar la progresión de los aprendizajes, fomentar estrategias de inclusión, implicar a los alumnos en su aprendizaje y en su trabajo, trabajar en equipo, participar en la gestión escolar, aprender y aplicar nuevas tecnologías, afrontar deberes y dilemas éticos de la profesión y capacitarse continuamente.

Desde esta perspectiva, la tarea del docente es importante e irremplazable, pero también es sumamente complicada y difícil; es por esta razón que las instituciones

educativas de nivel superior que tienen como responsabilidad formar a los nuevos docentes, en su estructura curricular deben plantear asignaturas que cubran y desarrollen estas competencias profesionales para que sus estudiantes tengan éxito más tarde en su desempeño laboral.

Desarrollo profesional del docente

El trabajo del docente es importante para la formación de los estudiantes, de sus competencias humanas y profesionales va a depender el desarrollo de destrezas y la calidad educativa del centro escolar. Por esta razón el desarrollo profesional docente debe ser un componente clave en miras de generar procesos continuos de aprendizaje, actualización de conocimientos y adquisición de capacidades para su desempeño eficaz en el aula.

El desarrollo profesional docente se conceptualiza como “el proceso complejo que se construye de acciones colectivas e individuales, resultado del tejido de factores personales, sociales e institucionales, que contribuyen al logro de la realización profesional, posibilitando la satisfacción de las necesidades de desarrollo personal, institucional y social” (López, 2013 citado por Serrano, 2019, p. 2).

En este mismo ámbito, Silva-Peña, (2007) citado por Salgado Labra & Silva-Peña, (2009) el desarrollo profesional docente es el proceso de crecimiento que experimentan los docentes en torno su labor educativa que les permite mejorar su acción y los resultados del proceso enseñanza aprendizaje de sus estudiantes.

Coincidiendo con el punto de vista de los autores, el desarrollo profesional es un componente importante tanto en la gestión escolar, del desempeño profesional directivo y docente, en tanto y cuanto centra las acciones para mejorar el desempeño del docente a través de la profesionalización, capacitación y actualización de conocimientos.

Aspectos importantes del desarrollo del profesional docente

El buen maestro nunca termina de aprender, siempre hay una necesidad de formación que debe ser satisfecha a través de aspectos importantes de desarrollo profesional.

A este respecto Aspas, (2016) destaca los siguientes ámbitos de desarrollo profesional:

Formación continua: La formación continua es necesaria en los docentes para su actualización de conocimientos, estrategias y avances pedagógicos de sus materias que imparte y otras competencias complementarias y útiles para el desarrollo de sus alumnos.

Reciclaje: Entendido como saber adaptar los contenidos que imparte y sus competencias para sacar el mayor partido de ello cuando las necesidades que surjan así lo requieran.

Profesionalización: No es la simple adquisición de un título y el ejercicio de la profesión, es identificar las necesidades del sistema educativo en general y de su centro en particular para explotarlas y adaptarse a ellas de una forma dinámica

Crecimiento personal: Consiste en implicarse al máximo en las clases, desarrollar una personalidad positiva en el aula y percibida por los estudiantes. La docencia tiene un alto sentido emocional que hay que desarrollar para la empatía con los alumnos y crear un buen ambiente de aprendizaje.

Según González, Mayor y Hernández, (2020) el desarrollo profesional docente es un proceso sistémico que debe transitar por cuatro etapas: 1. La identidad profesional. 2. La formación inicial. 3. La inserción. 4. La formación continua.

En resumen, los docentes del siglo XXI requieren del empoderamiento intrínseco y extrínseco para generar procesos de desarrollo profesional que garanticen la labor

eficaz y eficiente en el aula en procura de generar cambios cualitativos en la educación y el cumplimiento de los estándares de calidad educativa.

La práctica docente

Sin temor a equivocarse la labor del docente en toda la historia de la humanidad ha sido un trabajo preponderante y de gran significación para la educación. Hoy en día, a pesar de todos los avances tecnológicos y comunicacionales, el maestro sigue siendo un elemento irremplazable en todos los niveles de los sistemas educativos.

Es por esta razón que en este apartado se realiza un breve acercamiento al significado de la práctica docente. Definir a la práctica docente no es tarea sencilla debido a que en este hecho social intervienen múltiples dimensiones que van desde la política educativa y el trabajo diario en el aula que implica compartir con los alumnos situaciones de aprendizaje, atención a padres de familia, el trabajo con directivos y el claustro docente.

Para Téllez, Trejo y Guzmán, (2020) la práctica docente es una actividad social, , un contacto directo de los docentes con contextos, sucesos y personas de carácter objetivo e intencional, en ella intervienen significados, percepciones y acciones dirigidas a la comunidad del aprendizaje como los estudiantes, padres de familia, docentes, directivos; además de asuntos políticos, institucionales, laborales, administrativos y normativos.

Una buena práctica docente persigue guiar en todo el proceso de enseñanza y aprendizaje a sus alumnos, considerando las herramientas y estrategias necesarias para que el estudiante desarrolle los valores, las destrezas y competencias establecidas en el currículo y la filosofía institucional (School, 2019).

Como se puede evidenciar, en estos conceptos se destaca la labor del docente dentro de un contexto social complejo, descartando la idea que la práctica docente únicamente se reduce a la tarea de enseñar, por el contrario, la tarea del docente involucra un trabajo

dinámico con diferentes actores educativos, el cumplimiento de procesos administrativos y lineamientos normativos.

Dimensiones de la práctica docente

Está claro que la práctica docente es una tarea profesional muy delicada y al mismo tiempo una trama compleja de relaciones, en este marco, (Fierro, 2016) distingue las siguientes dimensiones que intervienen en la gestión diaria del docente:

Dimensión Personal. - El docente es un ser humano con cualidades, características y dificultades, ideales, proyectos, motivaciones e imperfecciones; por su individualidad, las decisiones que toma en su quehacer profesional adquieren un carácter particular. En su desempeño juega papel importante su historia personal, la experiencia profesional, su vocación, su motivación y satisfacción actual, sus sentimientos de éxito y fracaso, su proyección profesional hacia el futuro.

Dimensión institucional. - Los centros escolares son organizaciones donde se desarrollan las prácticas docentes, son los escenarios más importantes de socialización profesional, aquí es donde se aprenden los saberes, normas, y propia práctica de esta carrera, es aquí donde el docente aporta sus intereses, habilidades, proyectos personales y saberes a una acción educativa para la gestión escolar. En este marco la práctica del docente debe estar encaminada a un trabajo sinérgico con los directivos, colegas profesores, procesos pedagógicos, administrativos y normativos para su efectivo desempeño.

Dimensión interpersonal. - La práctica docente se caracteriza por un cúmulo de relaciones del docente con varios actores educativos: alumnos, compañeros docentes, directores, madres y padres de familia, estas relaciones son bastante difíciles de manejar debido a que cada actor posee características diversas e intereses. En estas circunstancias, la práctica del docente debe encaminarse a la construcción de un buen ambiente escolar mediante una efectiva comunicación y la mediación de conflictos.

Dimensión sociocultural: Son el conjunto de relaciones de cada docente como agente educativo cuyos destinatarios son diversos sectores sociales y con diferentes herencias y manifestaciones culturales.; esto demanda un trabajo docente que vincule el contexto social, histórico y político, con las variables geográficas y culturas particulares y desarrollar prácticas pedagógicas en el aula desde un punto de vista de la equidad e inclusión.

Dimensión Psicopedagógica. - Constituye el papel del docente en el proceso de enseñanza y aprendizaje, es decir, su trabajo que orienta, dirige, facilita y guía la interacción de la información para que los alumnos, construyan su propio conocimiento. En esta dimensión juega papel importante sus competencias para la planificación microcurricular, conocimiento suficiente de las asignaturas a su cargo, aplicación adecuada de estrategias metodológicas, adecuado ambiente de aprendizaje, evaluación de los aprendizajes y de refuerzo académico.

Dimensión Valoral. - La práctica docente implica el desarrollo un conjunto de compromisos axiológicos, de tal forma que, cada docente pone en práctica de forma implícita o explícita sus valores personales, creencias, actitudes y juicios. Al mismo tiempo se constituye en un espejo y modelo para la construcción de la personalidad de sus estudiantes con cualidades éticas y morales que estarán presentes a lo largo de sus vidas.

Lifeder, (2020) resume en seis dimensiones la práctica del docente: personal, social, institucional, didáctica, interpersonal y de valores.

En líneas generales, la práctica docente implica un conjunto articulado y complejo de dimensiones, es decir, es una tarea multidimensional; por lo tanto, en su formación inicial, así como en los procesos de formación continua y el acompañamiento de directivos, son los espacios propicios para fortalecer estas competencias profesionales de los maestros.



Ilustración 3: Dimensiones de la práctica docente

Fuente: <https://practicadocenteunamenp.wordpress.com/practica-docente-2/>

CAPÍTULO II

DISEÑO METODOLÓGICO

Paradigma y modalidad de investigación

Paradigma

La investigación propuesta corresponde a un paradigma mixto, es decir que para el proceso de recolección, sistematización y análisis de la información se ha seleccionado técnicas e instrumentos tanto de la investigación cualitativa y cuantitativa. En este sentido, para la recopilación y análisis de la información de los directivos de la institución se aplicará técnicas cualitativas, mientras tanto que, para la obtención de datos de los docentes se seleccionó técnica de investigación cuantitativa (Ortega, 2021).

Modalidad

Con respecto a la modalidad, en este estudio se aplicó la investigación bibliográfica documental y la investigación de campo. Esta modalidad, se caracteriza por la utilización de fuentes secundarias de información tales como: libros, revistas, artículos científicos de valor relevante, fue de gran utilidad para el desarrollo de la introducción y la construcción del marco teórico de la investigación.

Mientras tanto que la investigación de campo fue aplicada en la recolección de datos de fuentes primarias, en este caso específico la información sobre el problema de estudio de los directivos y docentes de la Unidad Educativa Catorce de Julio Juan Abel Echeverría (QuestionPro, 2018).

Población y muestra

Se entiende por población al universo de estudio, es decir, en la totalidad de personas sobre las cuales se realizan los estudios. Mientras tanto que la muestra es apenas una

parte de todos los elementos que se han sido seleccionados previamente para realizar un estudio (Lugo, 2022).

En este caso particular, el universo de estudio constituye 3 directivos y 27 docentes. Con los directivos se trabajó con toda la población, no así con los docentes, de quienes se trabajó con una muestra no probabilística a conveniencia, es decir con 14 docentes, los mismos que fueron seleccionados de cada uno los subniveles que oferta la institución educativa.

Tabla 1: Población y muestra

GRUPOS	POBLACIÓN	MUESTRA	%
Directivos	3	3	18%
Docentes	27	14	82%
TOTAL	30	17	100%

Fuente: Archivo Maestro de la Unidad Educativa Catorce de Julio Juan Abel Echeverría

Instrumentos de recolección de datos

Para la recopilación de la información se aplicaron técnicas e instrumentos cualitativos y cuantitativos. En el caso de los directivos se trabajó con una entrevista, mediante una guía de diez preguntas estructuradas o fijas, mientras tanto que, para los docentes se aplicó la técnica de la encuesta mediante un cuestionario de diez preguntas cerradas con la escala de Likert sobre la base del proceso de sistematización realizado en la operacionalización de las variables (Concepto, 2021).

Operacionalización de las Variables

	Refuerzo académico	Acompañamiento en el refuerzo académico		servicio de consejería estudiantil? ¿Los directivos coordinan la implementación de los lineamientos de refuerzo académico?
--	--------------------	---	--	---

Variable Dependiente: Práctica Docente

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTO	ÍTEMS
La práctica docente es una actividad social, un contacto directo de los docentes con contextos, sucesos y personas de carácter objetivo e intencional, en ella intervienen significados, percepciones y acciones dirigidas a la comunidad del aprendizaje como los estudiantes, padres de familia, docentes, directivos; además de asuntos políticos,	Personal Institucional Interpersonal	Vocación y motivación Aporte en la gestión escolar Relación con la comunidad educativa	DIRECTIVOS Entrevista – Guía de preguntas DOCENTES Cuestionario	¿Los docentes demuestran en su desempeño vocación y son fuente permanente de motivación? ¿Los docentes cumplen los procesos administrativos y pedagógicos para la eficiente gestión escolar? ¿Los docentes son promotores de una convivencia armónica entre todos los actores educativos?

<p>institucionales, laborales, administrativos y normativos.</p>	<p>Sociocultural</p> <p>Psicopedagógica</p> <p>Valorar</p>	<p>Manifestaciones culturales</p> <p>Enseñanza aprendizaje</p> <p>Compromisos axiológicos</p>		<p>¿Los docentes dentro y fuera del aula aportan para una educación intercultural?</p> <p>¿Los docentes demuestran en su práctica pedagógica valores como el respeto, justicia, responsabilidad y una actitud positiva?</p>
--	--	---	--	---

Resultados del diagnóstico de la situación actual

Resultados de la entrevista aplicada a los directivos de la Unidad Educativa Catorce de Julio – Juan Abel Echeverría

Pregunta	Rectora	Vicerrector	Inspector
1. ¿Qué mecanismos aplican para la supervisión de las planificaciones micro curriculares PCA (Plan Curricular Anual) y Planes de Unidad Didáctica (PUD) que guarden relación con la Planificación Curricular Institucional (PCI)?	Con el vicerrectorado se tiene a la mano el PCI y se verifica que guarde relación la codificación y se ha socializado con los docentes para articular las planificaciones.	Se conoce cada uno de los aspectos de estos documentos en este caso la PCI, la planificación anual, estos documentos son socializados y aplicados por los docentes, con relación con el PEI de la institución.	Primeramente es necesario conocer los problemas para poder solventar las inquietudes de los docentes.
2. ¿Qué estrategias desarrollan para evaluar que la práctica pedagógica de los docentes esté de acuerdo con la ejecución de la planificación micro curricular?	Mediante las visitas áulicas a donde se ingresa con la planificación que debe seguir el docente de acuerdo con el tema que le toca trabajar ese día y se siga a cabalidad esa planificación.	Como vicerrectora mi función es elaborar el cronograma institucional para todo el año lectivo en concordancia con las disposiciones del ministerio, la coordinación zonal y el distrito y las visitas áulicas que se realizan a todos los docentes sin ningún cronograma para que la observación sea	Mediante las respectivas visitas áulicas que se realizan a los docentes sin ningún tipo de cronograma, sino de manera repentina se ingresa a las aulas.

		real y no se caiga en el error de únicamente por la visita áulica el docente prepare muy bien la clase, no para sorprender, sino, para ver como los docentes dan sus clases de acuerdo a su planificación y al PEI.	
3. ¿Cómo monitorean que la evaluación del aprendizaje del estudiantado esté de acuerdo con los lineamientos de la Planificación Curricular Institucional (PCI) y al calendario escolar?	Los docentes presentan los instrumentos de evaluación de acuerdo con el calendario escolar y estos instrumentos estén de acuerdo con la planificación.	Primero se elabora el cronograma escolar y la revisión y aprobación de los instrumentos de evaluación y los lineamientos del ministerio de educación.	Mediante la revisión y aprobación de los respectivos instrumentos de evaluación elaborados según los artículos de la LOEI y las disposiciones de planta central y el cronograma que envían al inicio del año escolar.
4. ¿Qué procedimientos institucionales se aplican para la supervisión de la ejecución de la planificación del servicio de consejería estudiantil?	El DECE presenta al Consejo Ejecutivo el POA (Plan Operativo Anual), el mismo que es aprobado y monitoreado su cumplimiento.	Mediante los informes mensuales de cada caso que el DECE presenta a los directivos.	Mediante los informes mensuales del DECE de cada uno de los casos de una u otra situación que lo ameriten.
5. ¿Cuáles son los mecanismos que se aplica para la coordinación de la implementación de los lineamientos de	Los docentes verifican los estudiantes que necesitan refuerzo académico en base a las	Para esto se realizan las juntas de curso después de cada parcial en las cuales se estudia	Se socializa los instrumentos correspondientes, los resultados de los respectivos parciales y los

refuerzo académico?	evaluaciones rendidas por los estudiantes, luego de ello presentan la nómina y se desarrolla el refuerzo académico.	cada caso de cada curso y los docentes presentan los informes en el vicerrectorado y presentan los documentos para la recuperación pedagógica de acuerdo con los lineamientos de planta central.	lineamientos de planta central.
6. ¿Desde su función, cuál es su apreciación personal sobre la vocación y motivación de sus docentes en su desempeño profesional?	Definitivamente hay vocación, hay motivación, pero les detiene tanto trámite y papeleo que hace que descuiden el trabajo dentro del aula.	En la institución los docentes cumplen su función con toda la responsabilidad, razón por la cual no ha existido ningún inconveniente externo y si lo ha existido se ha solucionado sin dificultad.	Como inspector he evidenciado que los docentes se desempeñan con toda responsabilidad, asisten a todas las reuniones, haciendo un ambiente llevadero y sociable.
7. ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de los docentes de la institución educativa en los procesos administrativos y pedagógicos para la eficiente gestión escolar?	Los docentes cumplen en un 90%, siempre tratando de aprender cada día las demandas que solicitan día a día.	Es muy bueno, no existe ninguna autoridad ni docentes con procesos o sumarios administrativos por mal comportamiento o mala administración.	El nivel es muy bueno, ya que no existe ningún docente o autoridad o docente con proceso de sumario administrativo.
8. ¿En qué medida los docentes de la institución educativa promueven la	Es bastante elevado, siempre están pendientes puesto que es uno de los principales	Mediante la práctica de valores de un verdadero maestro	Los docentes forman a los estudiantes con valores y criterios, la

<p>convivencia armónica entre todos los actores educativos?</p>	<p>ejes para el aprendizaje la convivencia armónica entre docentes, estudiantes y padres de familia se trabaja todos los días con excelentes resultados.</p>	<p>formador de esta delicada profesión que tenemos acatando las disposiciones de todas las instancias educativas.</p>	<p>convivencia es muy buena, las autoridades no han tenido dificultad para ejercer su función.</p>
<p>9. ¿En qué medida los docentes de la institución educativa desarrollan estrategias para una educación intercultural inclusiva dentro y fuera del aula?</p>	<p>Tenemos estudiantes inclusivos, todos los docentes incluidos los tutores se han puesto la camiseta, han tratado de aprender, de investigar y se ha tenido buenos resultados con la educación intercultural e inclusiva dentro y fuera del aula.</p>	<p>La institución promueve la inclusión y se aplica mediante las planificaciones y las adaptaciones curriculares para los casos de los estudiantes que tienen estas dificultades a través del DECE.</p>	<p>La institución ha nacido, es y será siendo inclusiva, las planificaciones se realizan con todas las adaptaciones curriculares que se emanan desde planta central y la LOEI.</p>
<p>10 ¿Considera usted positiva la actitud de sus docentes con respecto a la práctica de valores como el respeto, justicia, responsabilidad en sus interrelaciones con toda la comunidad educativa?</p>	<p>Definitivamente sí, siempre están tratando en las aulas de llegar con estos valores que son importantes, mucho más aun considerando que en la sociedad se está descuidando la práctica de estos valores</p>	<p>Es positivo, no se ha tenido dificultades entre docentes siempre se ha trabajado en un buen ambiente laboral.</p>	<p>El cuerpo docente es muy acorde a la institución, es muy preparado y muy positivo.</p>

Resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Catorce de Julio – Juan Abel Echeverría

Pregunta 1: ¿Los directivos aplican mecanismos para la supervisión de las planificaciones micro curricular (PCA y PUD) que guarden relación con la Planificación Curricular Institucional (PCI)?

Tabla 2: Los directivos supervisan la planificación microcurricular guarden relación con la PCI

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
SIEMPRE	0	0
CASI SIEMPRE	2	14
A VECES	2	14
NUNCA	10	72
TOTAL	14	100

Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Catorce de Julio – JAE

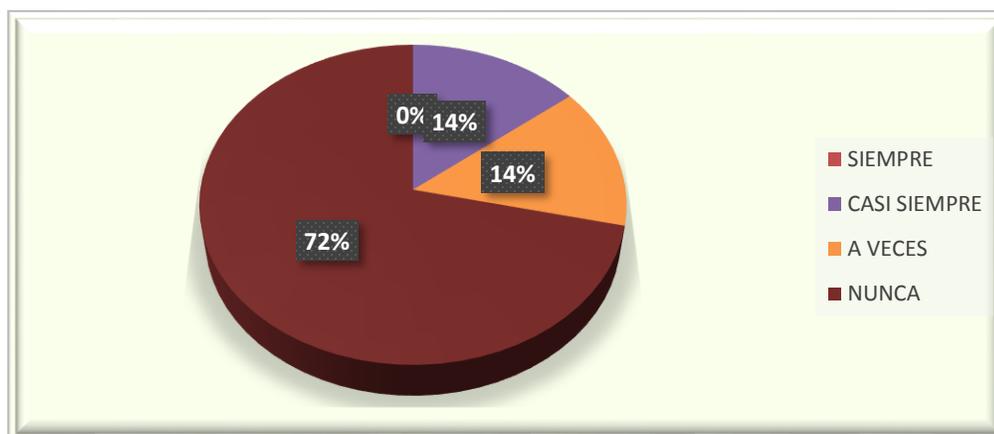


Ilustración 4: Los directivos supervisan la planificación microcurricular guarden relación con la PCI

Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Catorce de Julio – JAE

Análisis e interpretación:

Los datos obtenidos en esta pregunta muestran que el 72% de los directivos nunca aplican mecanismos para la supervisión de las planificaciones micro curricular (PCA y PUD) que guarden relación con la Planificación Curricular Institucional (PCI), un 14% responden que a veces, el 14% casi siempre y el 0% siempre. Estos resultados contrastan significativamente con los resultados de la entrevista a los directivos que manifiestan que si aplican mecanismos de supervisión de las planificaciones como lo establece los estándares de gestión directiva en la dimensión pedagógica, componente D2.C1 Enseñanza y aprendizaje; es decir, contrastar las Planificaciones Curriculares Anuales con la Planificación Curricular Institucional (PCI). (Mineduc, 2017).

Pregunta 2: ¿Los directivos aplican estrategias para evaluar que la práctica pedagógica de los docentes esté de acuerdo con la ejecución de la planificación micro curricular?

Tabla 3: Los directivos aplican estrategias para verificar el cumplimiento de la planificación microcurricular

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
SIEMPRE	1	7
CASI SIEMPRE	5	36
A VECES	6	43
NUNCA	2	14
TOTAL	14	100

Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Catorce de Julio – JAE

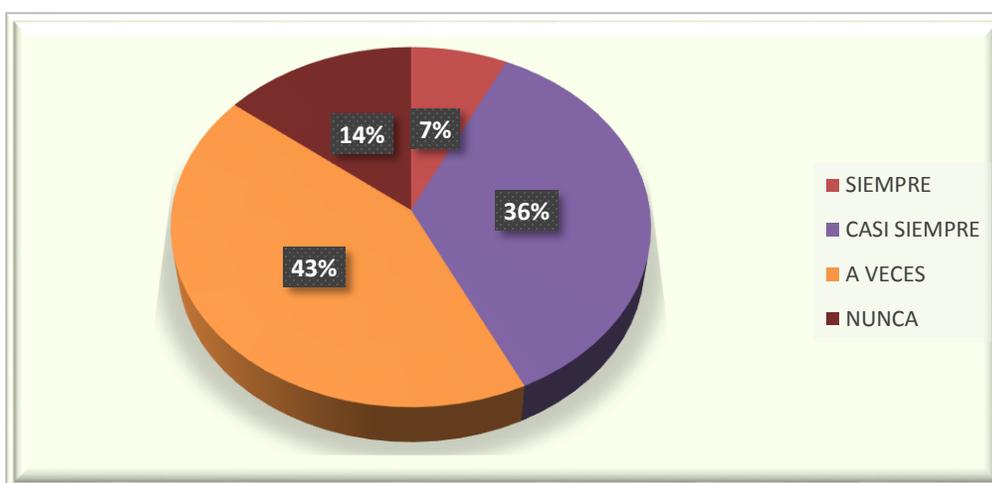


Ilustración 5: Los directivos aplican estrategias para verificar el cumplimiento de la planificación microcurricular

Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Catorce de Julio – JAE

Análisis e interpretación:

Los datos obtenidos en esta pregunta muestran que el 43% de los directivos nunca aplican estrategias para evaluar que la práctica pedagógica de los docentes esté de acuerdo con la ejecución de la planificación micro curricular, un 14% responden que a veces, el 36% casi siempre y el 7% siempre. Estos resultados no guardan coherencia con los resultados de la entrevista a los directivos que manifiestan que si aplican mecanismos de supervisión como son las visitas áulicas contempladas en los estándares D2.C1. DI13. de gestión directiva, dimensión pedagógica, componente D2.C1 Enseñanza y aprendizaje; por lo tanto, deben elaborar y socializar al profesorado un cronograma de seguimiento a la práctica pedagógica. (Mineduc, 2017).

Pregunta 3: ¿Los directivos monitorean que la evaluación del aprendizaje del estudiantado esté de acuerdo con los lineamientos de la Planificación Curricular Institucional (PCI) y al calendario escolar?

Tabla 4: Los directivos monitorean la evaluación de acuerdo con el PCI y el calendario escolar

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
SIEMPRE	2	14
CASI SIEMPRE	2	14
A VECES	6	43
NUNCA	4	29
TOTAL	14	100

Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Catorce de Julio – JAE

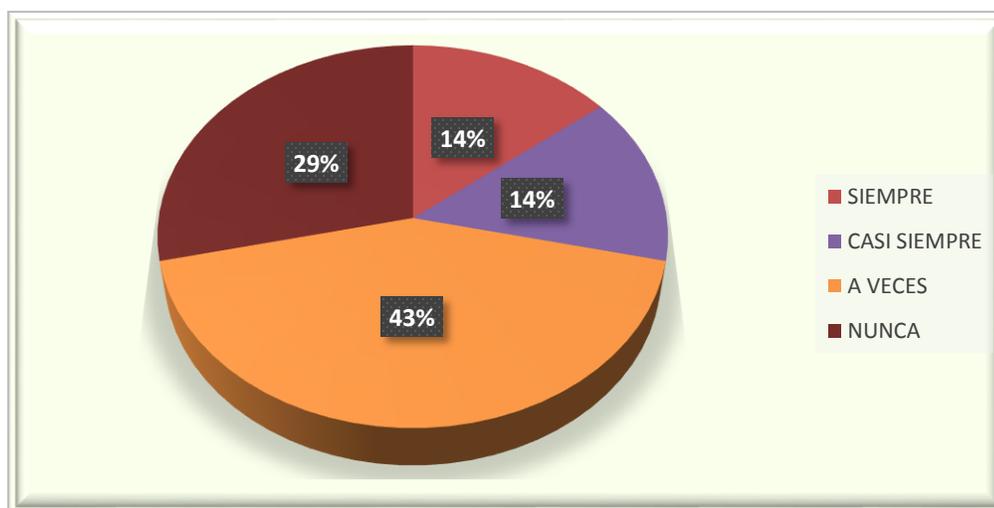


Ilustración 6: Los directivos monitorean la evaluación de acuerdo con el PCI y el calendario escolar

Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Catorce de Julio – JAE

Análisis e interpretación:

Los datos obtenidos en esta pregunta muestran que el 29% de los directivos nunca monitorean que la evaluación del aprendizaje del estudiantado esté de acuerdo con los lineamientos de la Planificación Curricular Institucional (PCI) y al calendario escolar, un 43% responden que a veces, el 14% casi siempre y el 14% siempre. Estos resultados son sumamente opuestos a las entrevistas de los directivos, por lo que se puede evidenciar que no se monitorea que las evaluaciones guarden relación con la planificación curricular y el PCI conforme los establece el estándar; en estas circunstancias, es importante que los directivos diseñen instrumentos de seguimiento a los procesos de evaluación del aprendizaje D2.C1.DI15. (Mineduc, 2017).

Pregunta 4: ¿Los directivos aplican procedimientos institucionales para la supervisión de la ejecución de la planificación del servicio de consejería estudiantil?

Tabla 5: Los directivos supervisan la ejecución de la planificación del DECE

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
SIEMPRE	3	21
CASI SIEMPRE	4	29
A VECES	2	14
NUNCA	5	36
TOTAL	14	100

Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Catorce de Julio – JAE

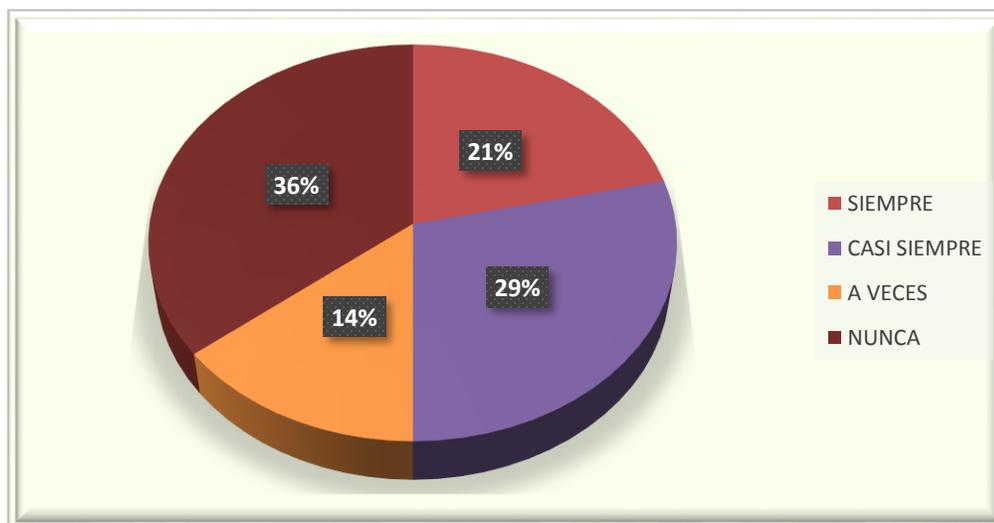


Ilustración 7: Los directivos supervisan la ejecución de la planificación del DECE

Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Catorce de Julio – JAE

Análisis e interpretación:

Los datos obtenidos en esta pregunta muestran que el 36% de los directivos nunca aplican procedimientos institucionales para la supervisión de la ejecución de la planificación del servicio de consejería estudiantil, un 14% responden que a veces, el 29% casi siempre y el 21% siempre. Estos resultados se alinean a la entrevista de los directivos que su forma supervisión al trabajo del DECE es a través de los informes que mensualmente presentan, así precisamente sugiere el estándar; al mismo tiempo se sugiere socializar al personal docente las acciones contempladas en la planificación de consejería estudiantil D2.C2.DI16. (Mineduc, 2017).

Pregunta 5: ¿Con qué frecuencia los directivos socializan y capacitan a sus docentes en la implementación de los lineamientos de refuerzo académico?

Tabla 6: Los directivos socializan lineamientos de refuerzo académico

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
SIEMPRE	0	0
CASI SIEMPRE	2	14
A VECES	6	43
NUNCA	6	43
TOTAL	14	100

Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Catorce de Julio – JAE

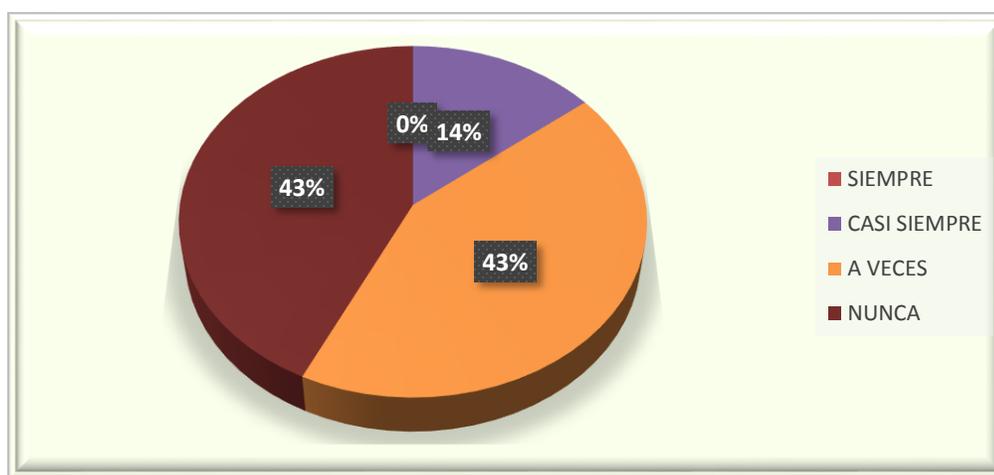


Ilustración 8: Los directivos socializan lineamientos de refuerzo académico

Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Catorce de Julio – JAE

Análisis e interpretación:

Las respuestas de los docentes a esta pregunta revelan que el 43% consideran que nunca los directivos socializan y capacitan a sus docentes en la implementación de los lineamientos de refuerzo académico, el 43% responden que a veces, el 14% casi siempre y el 0% siempre. Estos resultados guardan coherencia con las respuestas de los directivos, hay marcadas falencias de los directivos en la organización y ejecución del refuerzo académico, conforme lo establece el Art. 32 del Reglamento de la LOEI y el estándar D2.C2. DI17; es imprescindible que, los directivos organicen la ejecución de los planes de refuerzo académico con distribución de horarios, espacio físico, asignación de responsabilidades y designación de responsables (Mineduc, 2017).

Pregunta 6: ¿Qué tan frecuente es su actitud positiva de vocación y motivación para su eficiente desempeño profesional?

Tabla 7: Actitud positiva de vocación y motivación del docente

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
SIEMPRE	3	21
CASI SIEMPRE	7	50
A VECES	3	21
NUNCA	1	7
TOTAL	14	100

Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Catorce de Julio – JAE

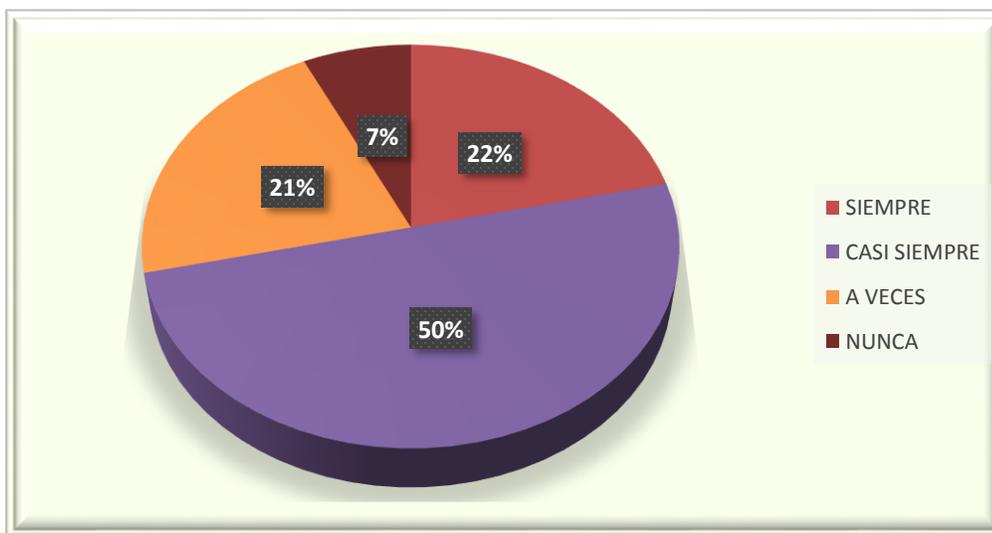


Ilustración 9: Actitud positiva de vocación y motivación del docente

Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Catorce de Julio – JAE

Análisis e interpretación:

Las respuestas de los docentes a esta pregunta revelan que el 7% consideran que nunca su actitud es positiva de vocación y motivación para su eficiente desempeño profesional, el 21% responden que a veces, el 50% casi siempre y el 21% siempre. Los resultados a esta pregunta revelan una correlación con la entrevista de los directivos; sin embargo, si hay la necesidad de fortalecer la dimensión personal de la práctica docente de vocación, motivación y proyección profesional hacia el futuro y la necesidad de capacitarse para el éxito y evitar el fracaso (Fierro, 2016).

Pregunta 7: ¿Cómo usted evalúa su desempeño en el cumplimiento de los procesos administrativos y pedagógicos para la eficiente gestión escolar?

Tabla 8: Desempeño docente en los procesos administrativos y pedagógicos

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
MUY BUENA	2	14
BUENA	6	43
REGULAR	6	43
MALA	0	0
TOTAL	14	100

Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Catorce de Julio – JAE

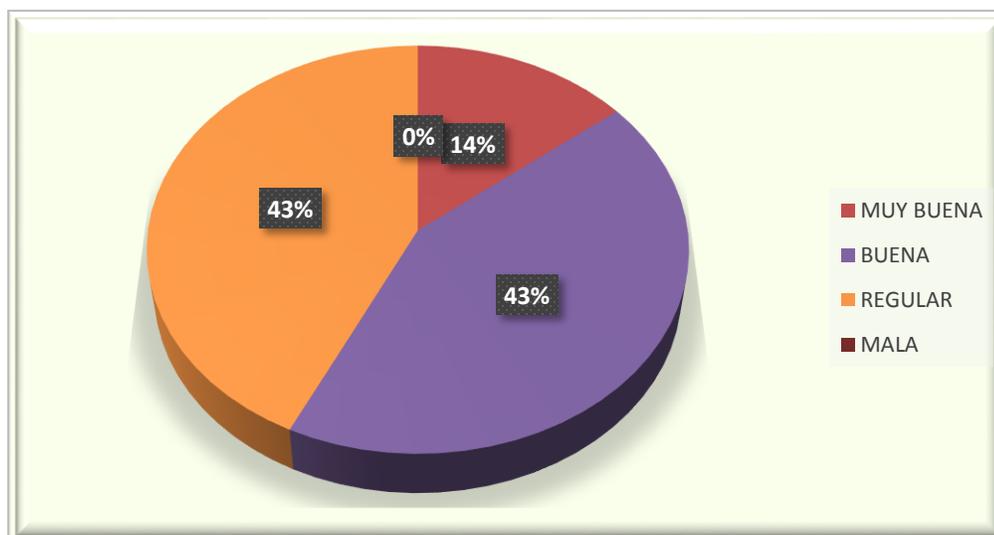


Ilustración 10: Desempeño docente en los procesos administrativos y pedagógicos

Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Catorce de Julio – JAE

Análisis e interpretación:

El 0% de los docentes encuestados responden que su desempeño en el cumplimiento de los procesos administrativos y pedagógicos para la eficiente gestión escolar es malo, el 43% responden que es regular, el 43% es buena y el 14% es muy buena. Estos resultados se encuentran más ajustados a la realidad con respecto a la entrevista de los directivos, si bien es cierto que, los docentes no están inmersos en sumarios administrativos, no es menos cierto que se debe potenciar el desempeño profesional en la dimensión institucional; es decir, un trabajo sinérgico con los directivos, colegas profesores, procesos pedagógicos, administrativos y normativos para su efectivo desempeño (Fierro, 2016).

Pregunta 8: ¿Cuál es su nivel de desempeño en la promoción de una convivencia armónica entre todos los actores educativos?

Tabla 9: Desempeño docente en la convivencia armónica

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
MUY BUENA	1	7
BUENA	4	29
REGULAR	9	64
MALA	0	0
TOTAL	14	100

Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Catorce de Julio – JAE

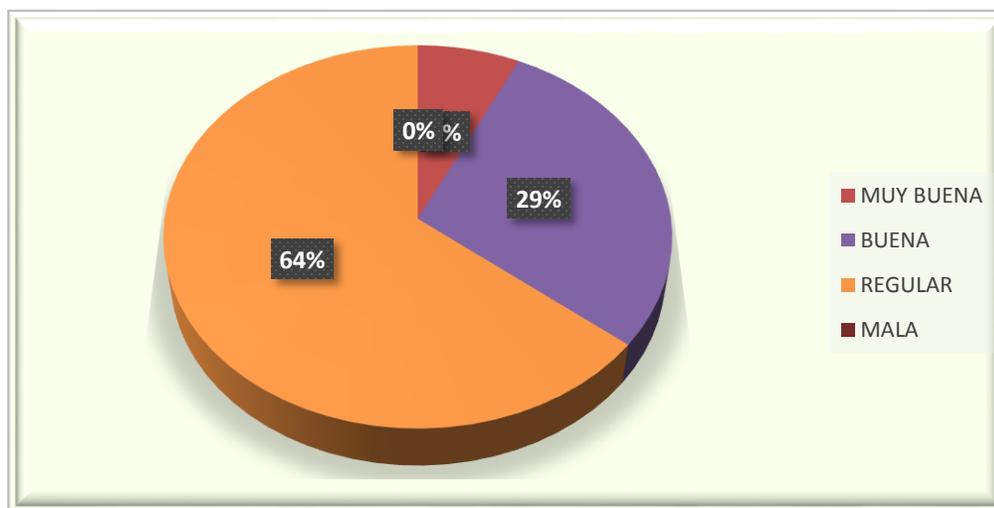


Ilustración 11: Desempeño docente en la convivencia armónica

Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Catorce de Julio – JAE

Análisis e interpretación:

Los resultados revelan que el 0% de los docentes encuestados responden que su desempeño en la promoción de una convivencia armónica entre todos los actores educativos es malo, el 64% consideran que su desempeño es regular, el 29% es bueno y el 7% es muy bueno. Al contrastar estos resultados con la entrevista a los directivos, se advierte una marcada diferencia; para los directivos la gestión docente en esta dimensión es eficiente, mientras que para los docentes es regular. Por lo tanto, se requiere afianzar su desempeño mediante una efectiva comunicación y la mediación de conflictos y la construcción de un buen ambiente escolar (Fierro, 2016).

Pregunta 9: ¿En qué medida usted desarrolla estrategias para una educación intercultural inclusiva dentro y fuera del aula?

Tabla 10: Desempeño docente en estrategias de educación inclusiva

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
SIEMPRE	2	14
CASI SIEMPRE	4	29
A VECES	8	57
NUNCA	0	0
TOTAL	14	100

Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Catorce de Julio – JAE

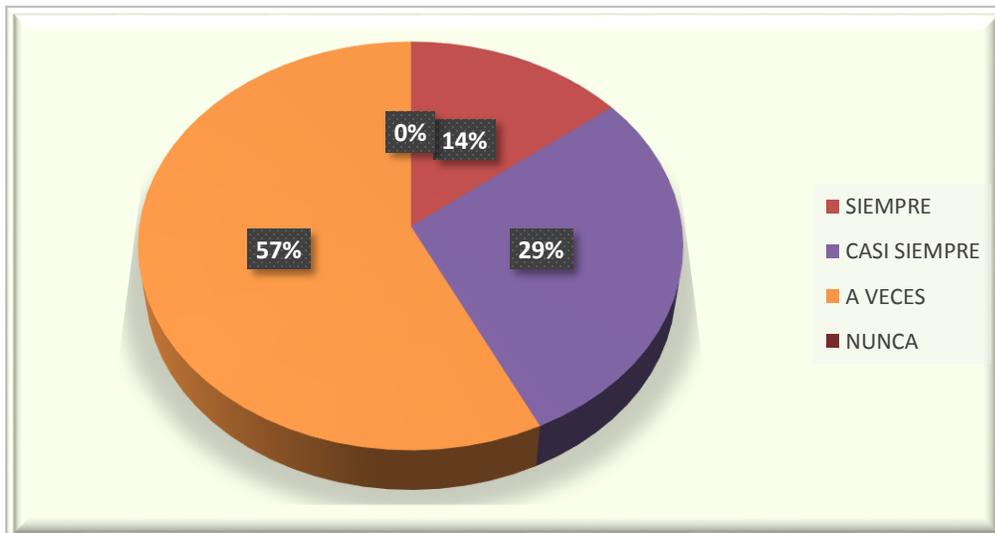


Ilustración 12: Desempeño docente en estrategias de educación inclusiva

Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Catorce de Julio – JAE

Análisis e interpretación:

Las respuestas de los docentes revelan que el 0% nunca desarrollan estrategias para una educación intercultural inclusiva dentro y fuera del aula, el 57% desarrollan a veces, el 29% casi siempre y el 14% siempre. Es evidente un marcado contraste de estos resultados con lo manifestado por los directivos, para ellos la planificación curricular es la única estrategia de inclusión, mientras tanto que, la realidad de los docentes es otra, hay falencias en prácticas pedagógicas en el aula desde un punto de vista de la equidad e inclusión; por lo tanto, el directivo debe propiciar que el docente vincule el contexto social, histórico y político, con las variables geográficas y culturas particulares (Fierro, 2016).

Pregunta 10: ¿Con qué frecuencia usted trabaja con actitud positiva y práctica de valores como el respeto, justicia, responsabilidad en sus interrelaciones con toda la comunidad educativa?

Tabla 11: Desempeño docente en la práctica de valores y la interrelación con la comunidad educativa

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	%
SIEMPRE	6	43
CASI SIEMPRE	8	57
A VECES	0	0
NUNCA	0	0
TOTAL	14	100

Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Catorce de Julio – JAE

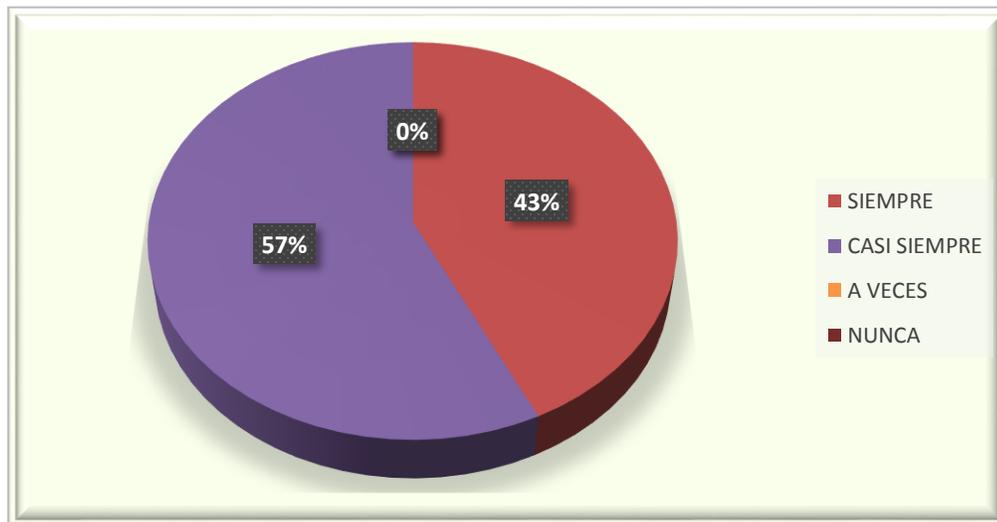


Ilustración 13: Desempeño docente en la práctica de valores y la interrelación con la comunidad educativa

Fuente: Encuesta a los docentes de la Unidad Educativa Catorce de Julio – JAE

Análisis e interpretación:

De los 14 docentes encuestados, el 0% responden que nunca trabajan con actitud positiva y práctica de valores como el respeto, justicia, responsabilidad en sus interrelaciones con toda la comunidad educativa, el 0% responden que a veces, el 57% casi siempre y el 47% siempre. Si bien es cierto que, estos resultados guardan cierta relación con la apreciación de los directivos, no es menos cierto que, los compromisos axiológicos del docente deben ser incondicionales en todo espacio y momento de su desempeño profesional; en esencia, se debe construir un modelo de docente que sea un espejo para la construcción de la personalidad de sus estudiantes con cualidades éticas y morales que estarán presentes a lo largo de sus vidas. (Fierro, 2016).

Análisis del procesamiento de la información

Análisis de la entrevista aplicada a los directivos

En esta sección se realiza el análisis de tres entrevistas realizadas a la rectora, vicerrectora y al inspector general, directivos de la Unidad Educativa Catorce de Julio – Juan Abel Echeverría del cantón Latacunga, provincia de Cotopaxi que se encuentran ejerciendo estas funciones mediante encargo del Distrito Educativo 05D01 Latacunga.

El universo de entrevistados está compuesto por 67% de mujeres y el 33% de hombres, con respecto a la edad de los entrevistados se encuentran en una franja entre 40 a 45 años, con respecto al título profesional el 67% tienen un título de cuarto nivel y el 33% un título de tercer nivel, ninguno de ellos tiene un título afín a la gestión o liderazgo educativo.

A continuación, se realiza el análisis general de las diez subcategorías o ítems planteados en la entrevista a los tres directivos antes ya mencionados:

Así por ejemplo, con respecto a los mecanismos aplicados para la supervisión de las planificaciones micro curriculares (PCA y PUD) para que guarden relación con la Planificación Curricular Institucional (PCI), las estrategias para evaluar que la práctica pedagógica de los docentes esté de acuerdo con la ejecución de la planificación micro curricular, el monitoreo de la evaluación del aprendizaje del estudiantado que esté de acuerdo con los lineamientos de la Planificación Curricular Institucional (PCI) y al calendario escolar, los procedimientos institucionales para la supervisión de la ejecución de la planificación del servicio de consejería estudiantil y los mecanismos para la coordinación de la implementación de los lineamientos de refuerzo académico; si bien es cierto que se aplica de forma generalizada conforme lo establece los lineamientos e instructivos, es evidente que los directivos no han construido planes, procesos y herramientas de monitoreo para evidenciar el cumplimiento de estos indicadores de la gestión pedagógica institucional.

Mientras tanto que, con respecto a la apreciación que tienen los directivos sobre el desempeño profesional de los docentes de la institución educativa que dirigen en las

dimensiones personal, institucional, interpersonal, sociocultural y valoral; los directivos evidencian un criterio ampliamente subjetivo, pues en sus respuestas no se encuentran indicadores objetivos que fundamenten su punto de vista o posición.

Análisis de la encuesta aplicada a los docentes

La encuesta fue aplicada a una muestra de 14 docentes de la Unidad Educativa Catorce de Julio – Juan Abel Echeverría, es decir al 50% de docentes que prestan su servicio en esta institución, de los cuales el 71% constituyen mujeres y el 29% son hombres, de los cuales se ha extraído 2 muestras representativas de cada subnivel de educación: inicial, preparatorio, básica elemental, básica media, básica superior, bachillerato ciencias y bachillerato técnico; cada segmento representa el aproximadamente el 14,3% del universo investigado. Los docentes investigados se encuentran en una franja etaria entre los 38 a los 59 años, de ellos el 36% tienen un título de cuarto nivel y el 64% de tercer nivel.

Las respuestas de los docentes son claramente evidentes y objetivas y muestran marcadas falencias de los directivos de la institución en la supervisión de las planificaciones micro curriculares, la evaluación de la práctica pedagógica con relación a la planificación micro curricular, la evaluación del aprendizaje del estudiantado, la supervisión de la ejecución de la planificación del DECE y la ejecución del refuerzo académico.

Al mismo tiempo, los resultados generales de la labor profesional son sumamente precisos, los docentes reconocen que tienen falencias en mostrar siempre una actitud positiva, su vocación y motivación; en el cumplimiento eficaz de los procesos administrativos y pedagógicos, en fortalecer una convivencia armónica, el trabajo áulico con enfoque intercultural e inclusivo y el fomento de valores.

CAPÍTULO III

PRODUCTO

Propuesta de solución al problema.

Nombre de la propuesta.

“PLAN DE CAPACITACIÓN DIRECTIVA PARA LA GESTIÓN PEDAGÓGICA Y EL MEJOR DESEMPEÑO DE LA PRÁCTICA DOCENTE”

Definición del tipo de producto

La triangulación de resultados producto de la investigación de campo realizada a los directivos, a los docentes de la Unidad Educativa “Catorce de Julio – Juan Abel Echeverría” y la investigación bibliográfica de los fundamentos teóricos de las variables de estudio, se han constituido en el soporte angular para el diseño de un producto que oriente a los directivos del sistema educativo para una eficiente gestión pedagógica institucional y el cumplimiento de los estándares de desempeño profesional docente.

Este plan de capacitación para directivos constituye un instrumento de ayuda importante, que ofrece información relevante y herramientas para la socialización, monitoreo y evaluación de la práctica pedagógica de los docentes en el aula, en sinergia con las demandas del currículo nacional, el currículo institucional y los estándares de calidad educativa.

Explicación de cómo la propuesta contribuye a solucionar las insuficiencias identificadas en el diagnóstico

Siempre se ha reconocido una relación importante entre el desempeño del docente y el rendimiento académico de los estudiantes. No obstante, es de forma reciente que ha surgido el interés de estudiar la importancia trascendental que tiene la gestión y liderazgo de los directivos en el desempeño de los docentes; así lo evidencian los resultados del trabajo de campo en la Unidad Educativa catorce de Julio – Juan Abel

Echeverría, institución educativa en donde hay marcadas falencias de sus directivos en el cumplimiento de sus responsabilidades en los diferentes componentes de la gestión pedagógica.

Es por esta razón que, el “PLAN DE CAPACITACIÓN DIRECTIVA PARA LA GESTIÓN PEDAGÓGICA Y EL MEJOR DESEMPEÑO DE LA PRÁCTICA DOCENTE”, producto de este trabajo de investigación tiene la firme intención fortalecer la formación de los directivos, mediante un proceso de orientación efectiva sobre los componentes más importantes de su función en el ámbito de la gestión pedagógica curricular.

Objetivos.

Objetivo general

Contribuir con la gestión pedagógica de los directivos, mediante un conjunto de estrategias, actividades y herramientas de seguimiento, acompañamiento, evaluación y retroalimentación a la labor pedagógica de los docentes para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Objetivos específicos

- Capacitar a los directivos mediante talleres de liderazgo pedagógico para que orienten y retroalimenten a los docentes para que su planificación microcurricular guarde relación con la PCI.
- Orientar a los directivos por medio de procedimientos y herramientas para que evalúen la práctica pedagógica del docente en el aula de acuerdo con su planificación microcurricular.
- Guiar a los directivos a través de estrategias e instrumentos para el monitoreo de la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes conforme a la PCI y el calendario escolar.
- Establecer lineamientos institucionales a base del cumplimiento normativo para la coordinación e implementación eficiente del refuerzo académico.

- Proponer estrategias y actividades que de forma didáctica y lúdica permitan fortalecer las dimensiones de la práctica docente.

Elementos que la conforman

El producto generado en la presente propuesta se encuentra estructurado en cinco talleres, los mismos que se resume a continuación:

TALLER 1	PLANIFICACIÓN MICROCURRICULAR
Dirigido a	Rector Vicerrector Junta académica
Objetivo del taller	Capacitar a los directivos para que orienten y retroalimenten a los docentes para que su planificación microcurricular guarde relación con la PCI.
Importancia	Mediante este taller se orienta a los directivos y a la Junta Académica para una efectiva supervisión para que las planificaciones microcurriculares de los docentes guarden relación con Planificación Curricular Institucional.
Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> • Estándares de desempeño profesional directivo en la dimensión pedagógica D2.C1. DI12. (Dimensión 2. Componente 1. Desempeño Directivo 12) y D2.C1. DI13. (Dimensión 2. Componente 1. Desempeño Directivo 13). • Procedimientos • Instrumentos y herramientas recomendados
TALLER 2	EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE CON LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR
Dirigido a	Rector Vicerrector Junta académica Docentes
Objetivo del taller	Proveer al directivo procedimientos y herramientas para que evalúe la práctica pedagógica del docente en el aula de acuerdo con su planificación microcurricular.
Importancia	Es importante que los directivos institucionales y la junta académica apliquen procedimientos para evaluar

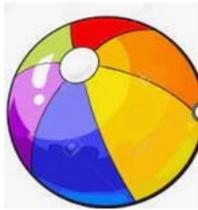
	el trabajo pedagógico de los docentes en el aula de acuerdo con su planificación microcurricular.
Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> • Estándares de desempeño profesional directivo en la dimensión pedagógica D2.C1. DI14. (Dimensión 2. Componente 1. Desempeño Directivo 14). • Procedimientos • Instrumentos y herramientas
TALLER 3	MONITOREO DE LA EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES
Dirigido a	Rector Vicerrector Junta académica Docentes
Objetivo del taller	Orientar a los directivos para el monitoreo de la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes conforme a la PCI y el calendario escolar.
Importancia	El desarrollo de este taller tiene la finalidad organizar actividades y recursos para que los directivos monitoreen la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes en relación con los lineamientos de la PCI y el calendario escolar.
Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> • Estándares de desempeño profesional directivo en la dimensión pedagógica D2.C1. DI15. (Dimensión 2. Componente 1. Desempeño Directivo 15). • Procedimientos • Instrumentos y herramientas
TALLER 4	REFUERZO ACADÉMICO
Dirigido a	Rector Vicerrector Junta académica Docentes
Objetivo del taller	Establecer lineamientos institucionales para la coordinación e implementación del refuerzo académico.
Importancia	El taller tiene la función de organizar actividades y recursos para que los directivos coordinen la implementación del refuerzo académico.

Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> • Estándares de desempeño profesional directivo en la dimensión pedagógica D2.C2. DI17. (Dimensión 2. Componente 2. Desempeño Directivo 17). • Procedimientos • Instrumentos y herramientas
TALLER 5	DIMENSIONES DE LA PRÁCTICA DOCENTE
Dirigido a	Rector Vicerrector Junta académica Docentes
Objetivo del taller	Proponer estrategias y actividades para fortalecer las dimensiones de la práctica docente.
Importancia	Mediante este taller se pone a consideración de los directivos estrategias y actividades para fortalecer cada una de las dimensiones de la práctica docente.
Contenidos	<ul style="list-style-type: none"> • Dimensiones de la práctica docente • Actividades para potenciar cada una de las dimensiones de la práctica docente. • Instrumentos para evaluar, monitorear estas dimensiones.

Desarrollo de la propuesta

TALLER N.º 1

TEMA	<p style="text-align: center;">PLANIFICACIÓN MICROCURRICULAR</p>  <p>El diagrama muestra un flujo descendente de planificación: PCI (Plan Curricular Institucional) en un recuadro rojo, PCA (Plan Curricular Anual) en un recuadro naranja, y PUD (Plan de Unidad Didáctica) en un recuadro amarillo. Una flecha azul vertical con el texto 'RELACIÓN' indica la conexión entre estos niveles. A la derecha, se ven siluetas de personas, interrogantes y un calendario con el texto 'PLANIFICAR'. En la parte inferior, un recuadro amarillo contiene el texto 'Otras planificaciones de menor jerarquía / TEMPORALIDAD'.</p>
Objetivo:	<p>Capacitar a los directivos para que orienten y retroalimenten a los docentes para que su planificación microcurricular guarde relación con la PCI (Plan Curricular Institucional).</p>
Dirigido a:	<p>Rector Vicerrector Junta académica</p>
Recursos:	<ul style="list-style-type: none"> • Convocatorias • PCI • PCA (Plan Curricular Anual) • PUD (Plan de Unidad Didáctica) • Manual de estándares de calidad educativa • Matrices de monitoreo y evaluación de planificación • Currículo del Ministerio de Educación del año 2016
Tiempo de duración:	<p>120 minutos</p>
Contenidos:	<ul style="list-style-type: none"> • Estándares de desempeño profesional directivo en la dimensión pedagógica D2.C1. DI12. y D2.C1. DI13. • Procedimientos • Instrumentos y herramientas recomendados

Facilitador:	Asesor educativo o facilitador externo
Actividades:	<p>1. Gestión del capacitador</p> <p>Mediante oficio escrito, el señor rector de la Unidad Educativa realiza el pedido a uno de los asesores zonales o a un profesional externo experto en el ámbito de la planificación curricular que sirva de facilitador para este taller.</p> <p>2. Convocatoria</p> <p>Desde la secretaría de Junta Académica y con un plazo mínimo de 48 horas se realiza la convocatoria física y digital de la convocatoria a todos los miembros de la junta Académica para la asistencia y participación en el taller:</p> <div data-bbox="548 835 1333 1308" style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p style="text-align: center;">UNIDAD EDUCATIVA “CATORCE DE JULIO - JAE”</p> <p>Convoca de manera obligatoria a los integrantes de la Junta Académica, asistir al taller de PLANIFICACIÓN MICROCURRICULAR, evento académico que será facilitado por el (la) Señor (a) _____, el día _____ de _____ del 20____, a las ____h_____ en el laboratorio de Informática de la Institución.</p> <p>Les rogamos su puntual asistencia.</p> <p>Atentamente,</p> <p>MSc. Nombre y Apellido MSc. Nombre y Apellido RECTOR SECRETARIO DE LA J.A.</p> </div> <p>3. Desarrollo del taller</p> <p>A. Bienvenida</p> <p>El facilitador del taller da la bienvenida a los miembros de la Junta Académica da a conocer la temática a tratar y la forma de trabajo.</p> <p>B. Dinámica: “Pelota de playa”</p> <div data-bbox="548 1587 1177 1852" style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p>MATERIALES: una pelota de playa (De esas que son muy grandes).</p> <p>Los jugadores están de pie en círculos. El Animador comienza colocándose una pelota entre sus piernas, Caminando como pueda, se acerca a otro/a participante y se presenta. Luego le pasa la pelota sin tocar con las manos. Esta persona continúa el juego hasta que todos se hayan presentado.</p> </div> <div data-bbox="1187 1612 1385 1822" style="text-align: right;">  </div>

	<p>1. Estándares de desempeño profesional directivo en la dimensión pedagógica D2.C1. DI12. y D2.C1. DI13.</p> <p>Estándares de desempeño profesional directivo</p> <p>Describen las acciones necesarias para optimizar la labor directiva y hacen referencia a la gestión administrativa, gestión pedagógica, convivencia y seguridad escolar; para asegurar su influencia efectiva en aprendizajes de calidad de todo el estudiantado de las instituciones educativas a su cargo.</p> <p>D2. DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA</p> <p>Componente: D2.C1 Enseñanza y aprendizaje</p> <p>D2.C1. DI12. Supervisa que las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) guarden relación con la Planificación Curricular Institucional (PCI).</p> <p>D2.C1. DI13. Supervisa que las planificaciones microcurriculares Guarden relación con las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) que correspondan.</p> <p>2. Procedimientos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Relacionar las PCA con la PCI. 2. Aprobar las PCA. 3. Evaluar y retroalimentar pertinentemente a los docentes las Planificaciones Curriculares Anuales. 4. Documentar la revisión y aprobación de las PCA (ANEXO 1). 5. Relacionar las PUD con la PCA. 6. Aprobar las PUD cuando se haya verificado la relación con la PCA. 7. Valorar y retroalimentar a los docentes las PUD. 8. Contrastar que las PUD tengan adaptaciones curriculares para estudiantes con NNE asociadas y no asociadas a una discapacidad. 9. Documentar la revisión de las PUD (ANEXO 2).
--	---

	<p>D. Trabajo en grupos</p> <ul style="list-style-type: none">• Los asistentes al taller forman tres equipos de trabajo puede ser por áreas de estudio o niveles de educación.• Se les entrega como insumos la PCI, un PCA y una PUD de una asignatura o docente al azar para que realicen el trabajo práctico de seguimiento a la planificación de la PCA y PUD, registren lo observado en las matrices de los anexos 1 y 2. <p>E. Plenaria</p> <p>De cada equipo de trabajo delega a un representante para que socialice a todos los asistentes las matrices de monitoreo y se realice las recomendaciones pertinentes de la planificación.</p>
--	--

TALLER N.º 2

TEMA	<p style="text-align: center;">EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE CON LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR</p> 
Objetivo:	<p>Proveer al directivo procedimientos y herramientas para que evalúe la práctica pedagógica del docente en el aula de acuerdo con su planificación microcurricular.</p>
Dirigido a:	<p>Rector Vicerrector Junta académica Docentes</p>
Recursos:	<ul style="list-style-type: none"> • Convocatorias • PUD • Manual de estándares de calidad educativa • Matrices de monitoreo y evaluación de planificación • Proyector • Computador
Tiempo de duración:	<p>120 minutos</p>
Contenidos:	<ul style="list-style-type: none"> • Estándares de desempeño profesional directivo en la dimensión pedagógica D2.C1. DI14. • Procedimientos • Instrumentos y herramientas
Facilitador:	<p>Asesor educativo o facilitador externo</p>
Actividades:	<p>1. Gestión del capacitador</p>

Mediante oficio escrito, el señor rector de la Unidad Educativa realiza el pedido a uno de los asesores zonales, a un profesional externo o un docente de la institución que sea experto en el ámbito de la pedagogía que colabore como facilitador del taller.

2. Convocatoria

Con un plazo mínimo de 48 horas, desde la secretaría de Junta Académica se realiza la convocatoria física y digital a todos los miembros de la junta Académica para la asistencia y participación en el taller:

UNIDAD EDUCATIVA “CATORCE DE JULIO - JAE”

Convoca de manera obligatoria a los integrantes de la Junta Académica, asistir al taller de EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA DOCENTE CON LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR, evento académico que serpa facilitado por el (la) Señor (a) _____, el día _____ de _____ del 20____, a las ____h _____ en el laboratorio de Informática de la Institución.

Les rogamos su puntual asistencia.

Atentamente,

MSc. Nombre y Apellido

RECTOR

MSc. Nombre y Apellido

SECRETARIO DE LA J.A.

3. Desarrollo del taller

A. Bienvenida

El profesional designado como facilitador del taller da la bienvenida a los miembros de la Junta Académica y pone a consideración la agenda a desarrollar en el encuentro.

B. Dinámica: “Dinámica de las prioridades”

Esta actividad tiene por objeto conocernos más a nosotros mismos y conocer más a los demás.

Consiste en realizar una lista de 10 cosas que te llevarás a una isla desierta: Deben ser cosas muy concretas. Los participantes deben exponer su lista y compartir opciones. Para continuar con el ejercicio debemos eliminar 7 cosas y nos quedamos solo con 3. Serán las cosas que más valoramos y tus prioridades. Podemos compartir sensaciones, impresiones y conclusiones derivadas de esta actividad.



	<p>C. Desarrollo del tema:</p> <p>1. Estándares de desempeño profesional directivo en la dimensión pedagógica D2.C1. DI12. y D2.C1. DI13.</p> <p>Estándares de desempeño profesional directivo</p> <p>Describen las acciones necesarias para optimizar la labor directiva y hacen referencia a la gestión administrativa, gestión pedagógica, convivencia y seguridad escolar; para asegurar su influencia efectiva en aprendizajes de calidad de todo el estudiantado de las instituciones educativas a su cargo.</p> <p>D2. DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA</p> <p>Componente: D2.C1 Enseñanza y aprendizaje</p> <p>D2.C1. DI14. Evalúa la práctica pedagógica de acuerdo con la ejecución de la planificación microcurricular.</p> <p>2. Procedimientos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboración y socialización a los docentes el cronograma de visita áulicas. (ANEXO 3). 2. Visitas áulicas de acuerdo con el cronograma. 3. Evaluación la práctica pedagógica y retroalimentar de los resultados. 4. Reflexión del docente y establecimiento de compromisos. 5. Documentar las acciones de seguimiento a la práctica pedagógica. (ANEXO 4). 6. Sistematización de resultados de las falencias de los docentes producto de las visitas áulicas para la planificación de eventos de capacitación. (ANEXO 5). <p>2. Trabajo en grupos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los asistentes al taller forman tres equipos de trabajo puede ser por áreas de estudio o niveles de educación.
--	---

	<ul style="list-style-type: none">• Se pide a uno de los participantes que de una clase demostrativa y los grupos evalúan su práctica docente utilizando la matriz de observación áulica. <p>3. Plenaria</p> <p>Cada equipo de trabajo delega a un representante para que socialice a todos los asistentes la matriz de observación de clase y realizan la reflexión y retroalimentación.</p>
--	--

TALLER N.º 3

TEMA	<p style="text-align: center;">MONITOREO DE LA EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES</p> 
Objetivo:	<p>Orientar a los directivos para el monitoreo de la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes conforme a la PCI y el calendario escolar.</p>
Dirigido a:	<p>Rector Vicerrector Junta académica Docentes</p>
Recursos:	<ul style="list-style-type: none"> • Convocatorias • Tarjetas con refrán • PCI • Manual de estándares de calidad educativa • Matrices de monitoreo de la evaluación de los aprendizajes • Calendario escolar • Proyector • Computador
Tiempo de duración:	<p>120 minutos</p>
Contenidos:	<ul style="list-style-type: none"> • Estándares de desempeño profesional directivo en la dimensión pedagógica D2.C1. DI15. • Procedimientos

	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumentos y herramientas.
Facilitador:	Asesor educativo, facilitador externo o docente de la institución.
Actividades:	<p>1. Gestión del capacitador</p> <p>El rector de la Unidad Educativa realiza el pedido escrito a la asesoría zonal, a un profesional externo o un docente de la institución que sea experto en el ámbito de la evaluación de los aprendizajes que preste su contingente profesional como facilitador del taller.</p> <p>2. Convocatoria</p> <p>Con 48 horas de antelación se realiza la convocatoria a los integrantes de la Junta Académica y se compromete la asistencia y participación en el taller:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p style="text-align: center;">UNIDAD EDUCATIVA “CATORCE DE JULIO - JAE”</p> <p>Convoca de manera obligatoria a los integrantes de la Junta Académica, asistir al taller de MONITOREO DE LA EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES, evento académico que será facilitado por el (la) Señor (a) _____, el día _____ de _____ del 20____, a las ____h_____ en el laboratorio de Informática de la Institución.</p> <p>Les rogamos su puntual asistencia.</p> <p>Atentamente,</p> <p style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 20px;"> MSc. Nombre y Apellido RECTOR MSc. Nombre y Apellido SECRETARIO DE LA J.A. </p> </div> <p>3. Desarrollo del taller</p> <p>A. Bienvenida</p> <p>El profesional designado como facilitador del taller da la bienvenida a los miembros de la Junta Académica y pone a consideración la agenda a desarrollar y las actividades a cumplir en el encuentro.</p>

B. Dinámica: “Los refranes”

Para esta actividad se requiere tener preparadas unas tarjetas con tres refranes divididos en cuatro partes. Los participantes deberán tomar una tarjeta y buscar entre sus compañeros las oraciones para formar el refrán. Las personas que formen con sus tarjetas el refrán se constituirán en un equipo de trabajo.



C. Desarrollo del tema:

1. Estándares de desempeño profesional directivo

D2. DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA

Componente: D2.C1 Enseñanza y aprendizaje

D2.C1.DI15. Monitorea la evaluación del aprendizaje del estudiantado de acuerdo con los lineamientos de la Planificación Curricular Institucional (PCI) y al calendario escolar

2. Procedimientos

1. Diseño de un instrumento de seguimiento a la evaluación del aprendizaje en relación con la PCI, al instructivo de evaluación de planta central como la frecuencia, número de evaluaciones, técnicas e instrumentos. (ANEXO 6).
2. Revisión que los procesos de evaluación del aprendizaje estén de acuerdo con la PCI y el calendario escolar.
3. Supervisión para que los resultados académicos y los problemas de ausentismo, fracaso escolar, nivel de rendimiento, sean analizados en las juntas de curso o grado.
4. Monitorear la evaluación del aprendizaje de los estudiantes con NEE.

3. Trabajo en grupos

- Los equipos de trabajo conformados en la dinámica de los refranes, al azar toman un portafolio docente y verifican el

	<p>cumplimiento de los procedimientos de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes.</p> <ul style="list-style-type: none">• El producto de esta observación se sistematiza la información en la FICHA DE MONITOREO DE LA EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES del anexo 6. <p>4. Plenaria</p> <ul style="list-style-type: none">• Los equipos de trabajo en el orden solicitado por el facilitador socializan sus productos mediante el uso de rotafolios o la proyección de diapositivas.• Los participantes analizan las fortalezas y las falencias que hay que mejorar en la evaluación de los aprendizajes de la práctica docente.
--	--

TALLER N.º 4

TEMA	REFUERZO ACADÉMICO
	
Objetivo:	Establecer lineamientos institucionales para la coordinación e implementación del refuerzo académico.
Dirigido a:	Rector Vicerrector Junta académica Docentes
Recursos:	<ul style="list-style-type: none"> • Convocatorias • Tarjetas de frutas, animales, personas y cosas para la dinámica • Cinta adhesiva • Manual de estándares de calidad educativa • Matrices de para la implementación del proceso de refuerzo académico. • Reglamento general de la LOEI • ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2023-00012-A • Proyector • Computador
Tiempo de duración:	120 minutos
Contenidos:	<ul style="list-style-type: none"> • Estándares de desempeño profesional directivo en la dimensión pedagógica D2.C2. DI17.

	<ul style="list-style-type: none"> • Procedimientos • Instrumentos y herramientas
Facilitador:	Asesor educativo, facilitador externo o docente de la institución.
Actividades:	<p>1. Gestión del capacitador</p> <p>El rector de la Unidad Educativa realiza el pedido escrito a la asesoría zonal, a un profesional externo o un docente de la institución que sea experto en el ámbito Legislación Educativa que preste su contingente profesional como facilitador del taller.</p> <p>2. Convocatoria</p> <p>Con 48 horas de antelación se realiza la convocatoria a los integrantes de la Junta Académica y se compromete la asistencia y participación en el taller:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p style="text-align: center;">UNIDAD EDUCATIVA “CATORCE DE JULIO - JAE”</p> <p>Convoca de manera obligatoria a los integrantes de la Junta Académica, asistir al taller de REFUERZO ACADÉMICO, evento académico que serpa facilitado por el (la) Señor (a) _____, el día _____ de _____ del 20____, a las ____h_____ en el laboratorio de Informática de la Institución.</p> <p>Les rogamos su puntual asistencia.</p> <p>Atentamente,</p> <p style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 20px;"> MSc. Nombre y Apellido RECTOR MSc. Nombre y Apellido SECRETARIO DE LA J.A. </p> </div> <p>3. Desarrollo del taller</p> <p>A. Bienvenida</p> <p>El profesional designado como facilitador del taller da la bienvenida a los miembros de la Junta Académica y pone a consideración la agenda a desarrollar y las actividades a cumplir en el encuentro.</p>

B. Dinámica: “Tráeme tu silla”

El facilitador elabora 3 tarjetas con la imagen de frutas, 3 tarjetas con la imagen de animales, 3 tarjetas con la imagen de cosas y 3 con la imagen de personas. Antes que ingrese el grupo de participantes del taller al lugar de la reunión, coloca debajo de cada silla con cinta adhesiva las tarjetas, les hace cambiar de puesto constantemente. Finalmente, solicita que revise cada participante la imagen que tiene debajo de su asiento, busque a los compañeros que tienen la misma imagen. Así se habrán estructurado los equipos de trabajo.



C. Desarrollo del tema:

• Artículo 32 del Reglamento general de la LOEI

Artículo 32.- Refuerzo pedagógico. - Si la evaluación continua determinare bajos resultados en los procesos de aprendizaje en uno o más estudiantes de un grado o curso, se deberá diseñar e implementar de inmediato procesos de refuerzo pedagógico. El refuerzo pedagógico incluirá elementos tales como:

1. Clases de refuerzo lideradas por el mismo docente que regularmente enseña la asignatura u otro docente que enseñe la misma asignatura;
2. Tutorías individuales con el mismo docente que regularmente enseña la asignatura u otro docente que enseñe la misma asignatura;
3. Tutorías individuales con un psicólogo educativo, psicopedagogo o experto según las necesidades educativas de los estudiantes; y,
4. Cronograma de estudios que el estudiante debe cumplir en casa con ayuda de su familia.

El docente deberá revisar el trabajo que el estudiante realizó durante el refuerzo pedagógico y ofrecer retroalimentación oportuna, detallada y precisa que permita al estudiante aprender y mejorar. Además, estos trabajos deberán ser calificados, y promediados con las notas obtenidas en los demás trabajos académicos.

El tipo de refuerzo pedagógico será diseñado acorde a las necesidades de cada estudiante y a lo que sea más adecuado para que mejore su aprendizaje, según la normativa específica que, para el efecto, expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

El docente a cargo del refuerzo pedagógico elaborará un reporte que será socializado con las familias o representantes legales de las y los estudiantes, fomentando la corresponsabilidad.

- **ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2023-00012-A**

3) Refuerzo pedagógico. - Es una estrategia para complementar el proceso de enseñanza y aprendizaje que se aplica cuando se identifica un bajo resultado en los procesos de aprendizaje de un estudiante.

Ofrece una retroalimentación oportuna, detallada y precisa a los estudiantes, permitiéndoles aprender y mejorar.

El docente aplicará, como refuerzo pedagógico:

- Clases de refuerzo lideradas por el mismo docente que regularmente enseña la asignatura u otro docente que imparta la misma asignatura, módulo formativo o área del conocimiento;
- Tutorías individuales con el mismo docente que regularmente enseña la asignatura u otro docente que enseñe la misma asignatura, módulo formativo o área del conocimiento;
- Tutorías individuales con un experto según las necesidades educativas de los estudiantes; y
- Cronograma de estudios autónomo que el estudiante debe cumplir en casa con ayuda de su familia.

- **Estándares de desempeño profesional directivo**

D2. DIMENSIÓN GESTIÓN PEDAGÓGICA

Componente: D2.C1 Enseñanza y aprendizaje

D2.C2.DI17. Coordina la implementación de los lineamientos de refuerzo académico.

2. Procedimientos

1. Organización de la planificación del refuerzo pedagógico con horarios, espacios físicos y responsables.
2. Elaboración de instrumento/s para la aplicación del plan de refuerzo pedagógico como: notificación a padres de familia, y vicerrectorado, planificación de refuerzo pedagógico, registro de asistencia de estudiantes y reporte de resultados. (ANEXO 7).
3. Verificación del cumplimiento de las actividades de refuerzo pedagógico.
4. Formulación de otras estrategias de refuerzo pedagógico.

	<p>3. Trabajo en grupos</p> <ul style="list-style-type: none">• Los equipos de trabajo conformados en la dinámica de los refranes, al azar toman un portafolio docente y verifican el cumplimiento de los procedimientos de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes.• El producto de esta observación se sistematiza la información en la FICHA DE MONITOREO DE LA EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES del anexo 6. <p>D. Plenaria</p> <ul style="list-style-type: none">• Los equipos de trabajo en el orden solicitado por el facilitador socializan sus productos mediante el uso de rotafolios o la proyección de diapositivas.• Los participantes analizan las fortalezas y las falencias que hay que mejorar en la evaluación de los aprendizajes de la práctica docente.
--	--

TALLER N.º 5

<p>TEMA</p>	<p style="text-align: center;">DIMENSIONES DE LA PRÁCTICA DOCENTE</p> <div style="text-align: center;">  </div>
<p>Objetivo:</p>	<p>Proponer estrategias y actividades para fortalecer las dimensiones de la práctica docente.</p>
<p>Dirigido a:</p>	<p>Rector Vicerrector Junta académica Docentes</p>
<p>Recursos:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Convocatorias • Juego de naipes • Manual de estándares de calidad educativa • Matriz de monitoreo de desempeño de la labor docente • Papelotes • Marcadores • Proyector • Computador
<p>Tiempo de duración:</p>	<p>120 minutos</p>

Contenidos:	<ul style="list-style-type: none"> • Dimensiones de la práctica docente • Actividades para potenciar cada una de las dimensiones de la práctica docente. • Instrumentos para evaluar, monitorear estas dimensiones.
Facilitador:	Asesor educativo, facilitador externo o docente de la institución.
Actividades:	<p>4. Gestión del capacitador</p> <p>El rector de la Unidad Educativa realiza el pedido escrito a la asesoría zonal, a un profesional externo o un docente de la institución que sea experto en el ámbito Legislación Educativa que preste su contingente profesional como facilitador del taller.</p> <p>1. Convocatoria</p> <p>Con 48 horas de antelación se realiza la convocatoria a los integrantes de la Junta Académica y se compromete la asistencia y participación en el taller:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <p style="text-align: center;">UNIDAD EDUCATIVA “CATORCE DE JULIO - JAE”</p> <p>Convoca de manera obligatoria a los integrantes de la Junta Académica, asistir al taller de DIMENSIONES DE LA PRÁCTICA DOCENTE, evento académico que serpa facilitado por el (la) Señor (a) _____, el día _____ de _____ del 20____, a las ____h____ en el laboratorio de Informática de la Institución.</p> <p>Les rogamos su puntual asistencia.</p> <p>Atentamente,</p> <p>MSc. Nombre y Apellido RECTOR</p> <p style="text-align: right;">MSc. Nombre y Apellido SECRETARIO DE LA J.A.</p> </div> <p>2. Desarrollo del taller</p> <p>A. Bienvenida</p>

El facilitador del taller da la bienvenida a los miembros de la Junta Académica y pone a consideración la agenda a desarrollar y las actividades a cumplir en el encuentro.

B. Dinámica: “Las cartas”

Para esta actividad se requiere un juego de naipes, el facilitador selecciona 40 cartas desde la A hasta la K, seguidamente los participantes escogen una carta al azar, esta carta deberá ser descubierta por todos los participantes al mismo tiempo. Finalmente, se forman cuatro equipos de trabajo con los integrantes que tengan las cartas del mismo palo.



C. Desarrollo del tema:

Dimensiones de la práctica docente

Dimensión Personal. - El docente es un ser humano con cualidades, características y dificultades, ideales, proyectos, motivaciones e imperfecciones; por su individualidad, las decisiones que toma en su quehacer profesional adquieren un carácter particular. En su desempeño juega papel importante su historia personal, la experiencia profesional, su vocación, su motivación y satisfacción actual, sus sentimientos de éxito y fracaso, su proyección profesional hacia el futuro.

Dimensión institucional. - Los centros escolares son organizaciones donde se desarrollan las prácticas docentes, son los escenarios más importantes de socialización profesional, aquí es donde se aprenden los saberes, normas, y propia práctica de esta carrera, es aquí donde el docente aporta sus intereses, habilidades, proyectos personales y saberes a una acción educativa para la gestión escolar. En este marco la práctica del docente debe estar encaminada a un trabajo sinérgico con los directivos, colegas profesores, procesos pedagógicos, administrativos y normativos para su efectivo desempeño.

Dimensión interpersonal. - La práctica docente se caracteriza por un cúmulo de relaciones del docente con varios actores educativos: alumnos, compañeros docentes, directores, madres y padres de familia, estas relaciones son bastante difíciles de manejar debido a que cada actor posee características diversas e intereses. En estas circunstancias, la práctica del docente debe encaminarse a la construcción de un buen ambiente escolar mediante una efectiva comunicación y la mediación de conflictos.

Dimensión sociocultural: Son el conjunto de relaciones de cada docente como agente educativo cuyos destinatarios son diversos sectores sociales y con diferentes herencias y manifestaciones culturales.; esto demanda un trabajo docente que vincule el contexto social, histórico y político, con las variables geográficas y culturas particulares y desarrollar prácticas pedagógicas en el aula desde un punto de vista de la equidad e inclusión.

Dimensión Psicopedagógica. - Constituye el papel del docente en el proceso de enseñanza y aprendizaje, es decir, su trabajo que orienta dirige, facilita y guía la interacción de la información para que los alumnos, construyan su propio conocimiento. En esta dimensión juega papel importante sus competencias para la planificación microcurricular, conocimiento suficiente de las asignaturas a su cargo, aplicación adecuada de estrategias metodológicas, adecuado ambiente de aprendizaje, evaluación de los aprendizajes y de refuerzo académico.

Dimensión Valoral. - La práctica docente implica el desarrollo un conjunto de compromisos axiológicos, de tal forma que, cada docente pone en práctica de forma implícita o explícita sus valores personales, creencias, actitudes y juicios. Al mismo tiempo se constituye en un espejo y modelo para la construcción de la personalidad de sus estudiantes con cualidades éticas y morales que estarán presentes a lo largo de sus vidas.

2. Socialización y monitoreo de responsabilidades administrativas para la gestión escolar.
3. Participación activa en la elaboración, socialización, monitoreo y evaluación del código de convivencia institucional.
4. Desarrollo de estrategias áulicas y proyectos interdisciplinarios para la inclusión educativa e intercultural.
5. Capacitación a los profesores sobre los estándares de desempeño profesional docente en la dimensión gestión pedagógica, componente: D2.C1 enseñanza y aprendizaje.
6. Elección periódica del “**MAESTRO DEL AÑO**”, un reconocimiento al docente de institución que se haya destacado por su calidad humana y profesional. Y desarrollo de proyectos de vinculación con la comunidad.

	<p>3. Trabajo en grupos</p> <ul style="list-style-type: none">• Los equipos de trabajo conformados en la dinámica de las cartas, al azar evalúan el desempeño de la labor de un docente utilizando la MATRIZ DE MONITOREO DE DESEMPEÑO DE LA LABOR DOCENTE (ANEXO 8). <p>D. Plenaria</p> <ul style="list-style-type: none">• Los equipos de trabajo en el orden solicitado por el facilitador socializan sus productos mediante el uso de rotafolios, la proyección de diapositivas, sociodramas o collages.• Los participantes analizan si las estrategias y actividades recomendadas en el acápite anterior, contribuyen a mejorar la práctica docente.
--	--

CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN

Evento	Fecha	Hora	Lugar	Capacitador
Planificación microcurricular	06-11-2023	13:00 – 15:00	Auditorio	Asesor Zonal
Evaluación de la práctica docente con la planificación curricular	13-11-2023	13:00 – 15:00	Auditorio	Asesor Zonal
Monitoreo de la evaluación de los aprendizajes	20 -11-2023	13:00 – 15:00	Auditorio	Asesor Zonal
Refuerzo académico	27 -11-2023	13:00 – 15:00	Auditorio	Asesor Zonal
Dimensiones de la práctica docente	04-11-2023	13:00 – 15:00	Auditorio	Asesor Zonal

PRESUPUESTO

Concepto	Cantidad	Valor por unidad	Total
Facilitadores	5	\$ 50	\$ 250
Materiales para las dinámicas	5	\$ 10	\$ 50
Marcadores	20	\$ 1	\$ 20
Papelotes	40	\$ 0,50	\$ 20
Material impreso	30	\$ 1,20	\$ 36
Refrigerios	155	\$ 2	\$ 310
Subtotal			\$ 713
Imprevistos			\$ 71,3
Total			\$ 784,3

Evaluación de la propuesta innovadora

Para la evaluación de la propuesta innovadora de la intervención “PLAN DE CAPACITACIÓN DIRECTIVA PARA LA GESTIÓN PEDAGÓGICA Y EL MEJOR DESEMPEÑO DE LA PRÁCTICA DOCENTE”, se aplicó la estrategia de la consulta a juicio de expertos con diez criterios de validación sobre los elementos de la propuesta. Los expertos se seleccionaron por su formación y amplia experiencia en el desempeño de funciones directivas en las instituciones del sistema educativo. Para la selección de los evaluadores se consideró un conjunto de características como: ética profesional, maestría o doctorado en gestión o liderazgo educativo, imparcialidad en los juicios, experiencia como directivo, disponibilidad e interés para participar en el proceso de validación.

Los especialistas seleccionados para evaluar la propuesta fueron tres docentes con el grado académico de cuarto nivel con más de 15 años de experiencia profesional y 5 años de desempeño directivo. En la siguiente tabla se muestra los datos de los especialistas:

Tabla 12: Especialistas evaluadores de la propuesta innovadora

Nombres	Grado académico	Profesión	Años de servicio	Función actual	Años en la función actual
Ximena Cáceres	Magister	Docente	28	Rectora	5
Patricio Cárdenas	Magister	Docente	33	Rector	15
Freddy Moscoso	Magister	Docente	31	Rector	7

Fuente: Archivo del departamento de Talento Humano del Distrito Educativo 05D01 Latacunga

Para la evaluación de la propuesta innovadora por los especialistas se elaboró como instrumento una ficha con los siguientes criterios:

FICHA DE EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA POR EXPERTOS

1.-Datos del experto:

Nombres y apellidos:
Grado académico (área):
Años de experiencia en la docencia:
Años de experiencia como directivo:

2.-Instrucciones

A continuación, encontrará diferentes aspectos que conforman la propuesta: “**Plan de capacitación directiva para la gestión pedagógica y el mejor desempeño de la práctica docente**”, sobre los cuales debe emitir sus juicios, tomando como referencia los criterios planteados, para ello utilizará la siguiente escala:

MA: Muy aceptable; **BA:** Bastante Aceptable; **A:** Aceptable; **PA:** Poco Aceptable; **I:** Inaceptable

3. Evaluación de la Propuesta

Marque con una “X” en la opción que estime pertinente a la propuesta.

No.	CRITERIOS	MA	BA	A	PA	I
1	Estructura general de la propuesta o elementos que lo conforman					
2	Objetivos: general y específicos					
3	Objetivos de cada taller					
4	Pertinencia a quienes van dirigidos los talleres					
5	Recursos para utilizarse					
6	Contenidos del taller					
7	Actividades para desarrollar					
8	Procedimientos recomendados					
9	Trabajo colaborativo					
10	Actividades de socialización o plenaria.					

Gracias por su colaboración.

Tabla 13: Resultados de la evaluación de la propuesta por especialistas

CRITERIOS	MA	%	BA	%	A	%	PA	%	I	%	TOTAL	%
Estructura general de la propuesta o elementos que lo conforman	3	100	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100
Objetivos: general y específicos	3	100	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100
Objetivos de cada taller	2	67	1	33	0	0	0	0	0	0	3	100
Pertinencia a quienes van dirigidos los talleres	2	67	1	33	0	0	0	0	0	0	3	100
Recursos para utilizarse	3	100	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100
Contenidos del taller	3	100	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100
Actividades para desarrollar	3	100	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100
Procedimientos recomendados	2	67	1	33	0	0	0	0	0	0	3	100
Trabajo colaborativo	3	100	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100
Actividades de socialización o plenaria.	2	67	1	33	0	0	0	0	0	0	3	100

Fuente: Evaluación de expertos en la gestión directiva

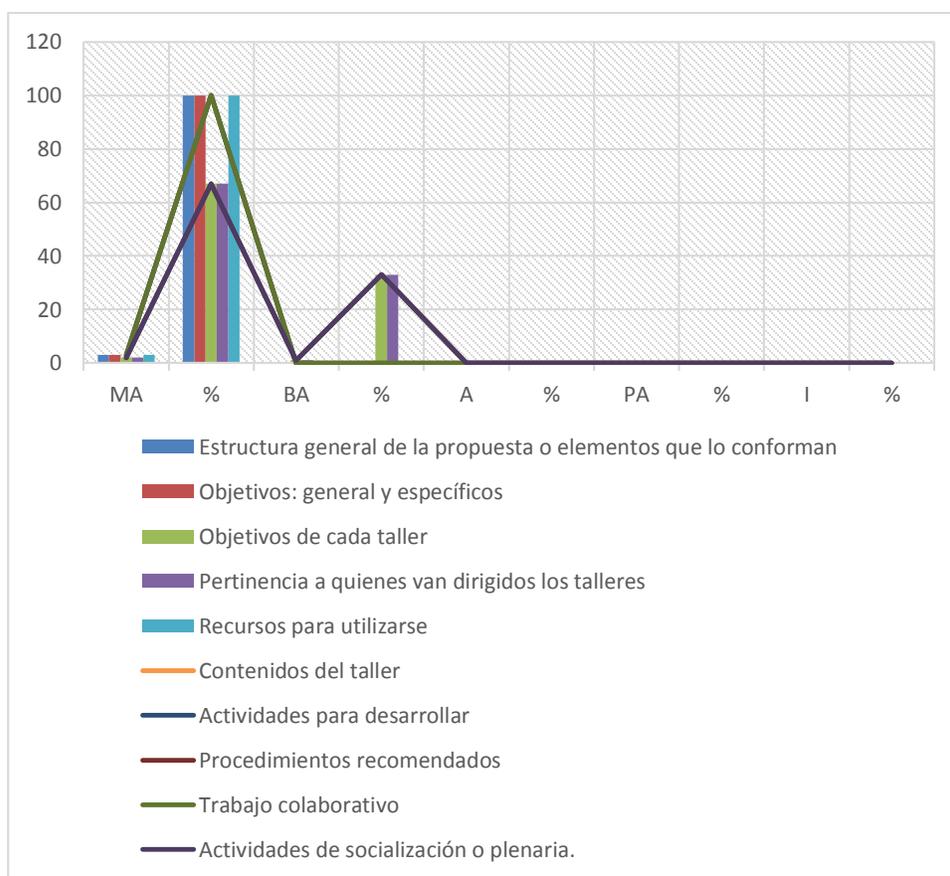


Ilustración 14: Resultados de la evaluación de la propuesta por especialistas

Fuente: Evaluación de expertos en la gestión directiva

Los resultados de la evaluación de la propuesta innovadora por los especialistas evidencian que el trabajo realizado en el “Plan de capacitación directiva para la gestión pedagógica y el mejor desempeño de la práctica docente”, se encuentra bien estructurado: los objetivos, recursos, contenidos, actividades, procedimientos y herramientas sugeridos en cada uno de los talleres tienen un nivel alto de aceptación, pertinencia y factibilidad de aplicación práctica.

Valoración de la propuesta

Para la valoración de la propuesta innovadora de la intervención “PLAN DE CAPACITACIÓN DIRECTIVA PARA LA GESTIÓN PEDAGÓGICA Y EL MEJOR DESEMPEÑO DE LA PRÁCTICA DOCENTE”, se aplicó la estrategia de la consulta a juicio de usuarios con diez criterios de validación sobre los elementos de la propuesta. Los usuarios se seleccionaron por su cumplimiento actual de funciones directivas en las instituciones del sistema educativo. Para la selección de los valoradores se consideró un conjunto de características como: ser profesionales en el campo de la docencia, maestría o licenciatura en Ciencias de la Educación, imparcialidad en los juicios, estar desempeñando actualmente las funciones directivas, disponibilidad e interés para participar en el proceso de valoración.

Los usuarios seleccionados para la valoración de la propuesta constituyeron tres docentes con el grado académico de cuarto o tercer nivel con más de 10 años de experiencia profesional y estar actualmente ejerciendo las funciones directivas. En la siguiente tabla se muestra los datos de los usuarios:

Tabla 14: Usuarios valoradores de la propuesta innovadora

Nombres	Grado académico	Profesión	Años de servicio	Función actual	Años en la función actual
Byron Caicedo	Licenciado	Docente	31	Rector	5
Ana Cerna	Magister	Docente	24	Rectora	3
Segundo Cóndor	Licenciado	Docente	28	Rector	3

Fuente: Archivo del departamento de Talento Humano del Distrito Educativo 05D01 Latacunga

Para la valoración de la propuesta innovadora por los usuarios se elaboró como instrumento una ficha con los siguientes criterios:

FICHA DE VALORACIÓN DE LA PROPUESTA POR LOS USUARIOS

1.-Datos del experto:

Nombres y apellidos:
Grado académico (área):
Años de experiencia en la docencia:
Años de experiencia como directivo:

2.-Instrucciones

A continuación, encontrará diferentes aspectos que conforman la propuesta: “**Plan de capacitación directiva para la gestión pedagógica y el mejor desempeño de la práctica docente**”, sobre los cuales debe emitir sus juicios, tomando como referencia los criterios planteados, para ello utilizará la siguiente escala:

MA: Muy aceptable; **BA:** Bastante Aceptable; **A:** Aceptable; **PA:** Poco Aceptable; **I:** Inaceptable

3.-Valoración de la Propuesta

Marque con una “X” en la opción que estime pertinente a la propuesta.

No.	CRITERIOS	MA	BA	A	PA	I
1	Estructura general de la propuesta o elementos que lo conforman					
2	Objetivos: general y específicos					
3	Objetivos de cada taller					
4	Pertinencia a quienes van dirigidos los talleres					
5	Recursos para utilizarse					
6	Contenidos del taller					
7	Actividades para desarrollar					
8	Procedimientos recomendados					
9	Trabajo colaborativo					
10	Actividades de socialización o plenaria.					

Gracias por su colaboración.

Tabla 15: Resultados de la valoración de la propuesta por los usuarios

CRITERIOS	MA	%	BA	%	A	%	PA	%	I	%	TOTAL	%
Estructura general de la propuesta o elementos que lo conforman	2	67	1	33	0	0	0	0	0	0	3	100
Objetivos: general y específicos	3	100	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100
Objetivos de cada taller	3	100	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100
Pertinencia a quienes van dirigidos los talleres	3	100	0	33	0	0	0	0	0	0	3	100
Recursos para utilizarse	3	100	0	33	0	0	0	0	0	0	3	100
Contenidos del taller	3	100	0	33	0	0	0	0	0	0	3	100
Actividades para desarrollar	3	100	0	33	0	0	0	0	0	0	3	100
Procedimientos recomendados	3	100	0	33	0	0	0	0	0	0	3	100
Trabajo colaborativo	3	100	0	33	0	0	0	0	0	0	3	100
Actividades de socialización o plenaria.	3	100	0	33	0	0	0	0	0	0	3	100

Fuente: Evaluación de expertos en la gestión directiva

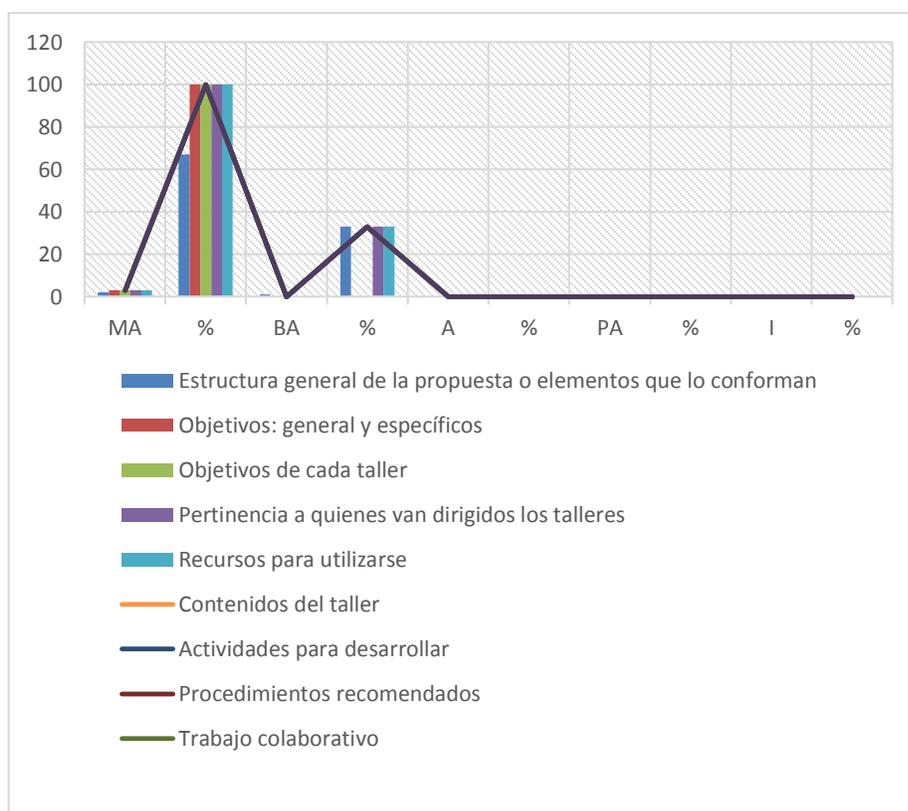


Ilustración 15: Resultados de la valoración de la propuesta por los usuarios

Fuente: Evaluación de expertos en la gestión directiva

Los resultados de la valoración de la propuesta innovadora por sus potenciales usuarios evidencian que el trabajo realizado en el “Plan de capacitación directiva para la gestión pedagógica y el mejor desempeño de la práctica docente”, es un producto bien diseñado con objetivos claros, recursos sencillos, contenidos de gran riqueza conceptual, actividades participativas, procedimientos puntuales y herramientas de fácil manejo para los directivos. En resumen, todos los talleres tienen un nivel alto de aceptación, de los usuarios y que pueden ser aplicados en cualquier institución educativa.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Es innegable la existencia de una correlación directa entre la gestión pedagógica del directivo y el desempeño docente; el liderazgo directivo cumple funciones vitales dentro del desarrollo educativo, por lo que su capacidad, visión positiva, proactiva y transformadora, repercutirá en los resultados del trabajo educativo del docente. En estas circunstancias la gestión pedagógica del directivo se debe centrar en la mejora de la calidad educativa y el rendimiento académico de los estudiantes mediante un plan de seguimiento y acompañamiento a la práctica docente.
- La función directiva no es una tarea fácil, es un trabajo que demanda conocimientos epistemológicos de varios ámbitos como: la administración educativa, dimensiones de la gestión directiva, componentes de la gestión pedagógica, competencias del docente del siglo XXI, estrategias de desarrollo profesional del docente y las dimensiones de la práctica docente. Un directivo educativo de calidad es aquel que lidera la institución educativa, se involucra en la gestión pedagógica, gestiona de forma eficiente el talento humano y los recursos y fortalece el clima institucional.
- Los resultados del diagnóstico institucional evidencian marcadas falencias de los directivos de la Unidad Educativa “Catorce de Julio – Juan Abel Echeverría, en procesos pedagógicos como la supervisión de las planificaciones micro curriculares, la evaluación de la práctica pedagógica con relación a la planificación micro curricular, la evaluación del aprendizaje del estudiantado, la supervisión de la ejecución de la planificación del DECE (Departamento de Consejería Estudiantil) y la ejecución del refuerzo académico. Así mismo, hay un saldo negativo en la construcción de la identidad y desempeño profesional de los docentes en las dimensiones personal, interpersonal, social, institucional, didáctica y valoral.
- Un plan de acompañamiento pedagógico es un instrumento necesario e indispensable para realizar un monitoreo, seguimiento, acompañamiento y provisión de herramientas para garantizar un mejor desempeño de los docentes y elevar la calidad educativa de los estudiantes de la institución educativa. Tiene

como propósito mejorar la atención y formación de los docentes y los estudiantes, promoviendo y desarrollando en los Centros Escolares actividades pedagógicas que facilitan el fortalecimiento de las habilidades, capacidades y destrezas durante todo el proceso de enseñanza aprendizaje

Recomendaciones

- Es importante que la Junta Académica de cada una de las instituciones educativas, elaboren un plan de acompañamiento pedagógico; plan que debe ser aprobado por el Consejo Ejecutivo y luego socializado a todos los profesores en reunión de Junta General de directivos y docentes.
- Se recomienda al Ministerio de Educación realice verdaderos procesos de méritos para que las funciones directivas sean desempeñadas por profesionales de la educación con formación en liderazgo escolar o gestión educativa, así como también la actualización permanente de las personas que ejercen estos cargos; de este modo se estaría garantizando el cumplimiento pleno de las diferentes dimensiones que esta función demanda.
- Los directivos y la Junta Académica deben cumplir plenamente sus funciones de monitoreo y acompañamiento pedagógico a las docentes establecidas en el Acuerdo MINEDUC-ME-2016-0060 en el Art. 6, numerales 8, 12 y 13.
- Se recomienda a los directivos de todas las instituciones del sistema educativo ecuatoriano, considerar la propuesta de este trabajo de investigación como un instrumento de apoyo para fortalecer su gestión pedagógica para el acompañamiento a la práctica docente; ya que este documento cuenta con actividades, estrategias y recursos de gran valor didáctico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado. (2020). *Gestión directiva pedagógica y su relación con el desempeño docente en la “Unidad Educativa Jaime Roldós Aguilera”*, Guayaquil-Ecuador 2020. Repositorio Institucional - UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50119>
- Analuisa - Jácome, I. S., & Pila-Martínez, J. C. (2020). *Gestión Directiva en la Mejora Escolar de las Instituciones Educativas del Distrito Metropolitano de Quito: Una Cuestión de Aptitud y Actitud*. Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0, 8(2), 5-15. <https://doi.org/10.37843/rted.v8i2.134>
- Arellano Jara, T. D. C. (2017). *Gestión directiva y acompañamiento pedagógico en docentes del nivel inicial, UGEL 03, La Victoria—2017*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11822>
- Asamblea Nacional. (2021). *Ley Orgánica Reformatoria de la Ley Orgánica de Educación Intercultural* / Oficial. <https://www.oficial.ec/ley-organica-reformatoria-ley-organica-educacion-intercultural>
- Aspas, X. (2016, marzo 21). *El necesario desarrollo profesional docente*. Blog de Gestión Educativa. <https://gestioneducativa.educaweb.com/el-necesario-desarrollo-profesional-docente/>
- Bizama González, R. E., & Aravena Kenigs, O. A. (2022). *Persona líder intermedia: Influencia en las transformaciones de prácticas de liderazgo pedagógico del personal directivo escolar*. Revista Educación, 46(2), 493-510.
<https://doi.org/10.15517/revedu.v46i2.49655>

- Canva. (2019). *Las competencias del docente del siglo 21*. Aprende.
https://www.canva.com/es_mx/aprende/competencias-docente-siglo-21/
- Chaucono Catrinao, J. C., Mellado Hernández, M. E., Bizama González, R. E.,
Aravena Kenigs, O. A., Chaucono Catrinao, J. C., Mellado Hernández, M. E.,
Cueva, J. E. (2021). *Liderazgo directivo y acompañamiento pedagógico en la
competencia docente en la Institución Educativa N° 7093, Villa el Salvador,
2021*. Repositorio Institucional - UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63584>
- Díaz, García y Legaña. (2018). *Modelo de gestión del acompañamiento pedagógico
para maestro de primaria*. Transformación, 14(1), 44-57.
- Educalink. (2021, septiembre 28). *Proceso de enseñanza aprendizaje*. Educalink.
<https://www.educalinkapp.com/blog/proceso-de-ensenanza-aprendizaje/>
- Fierro. (2016). *Práctica docente: Práctica docente en la Escuela Nacional
Preparatoria*. [https://practicadocenteunamenp.wordpress.com/practica-docente-
2/](https://practicadocenteunamenp.wordpress.com/practica-docente-2/)
- Figuerola, M. C. (2015). *Dirección escolar y liderazgo: Análisis del desempeño de la
figura directiva en centros de educación primaria de Tarragona*
[Http://purl.org/dc/dcmitype/Text, Universitat Rovira i Virgili].
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=114376>
- García-Moreno, V., Gertler, P., & Patrinos, H. A. (2019). *School-Based Management
and Learning Outcomes: Experimental Evidence from Colima, Mexico*. World
Bank, Washington, DC. <https://doi.org/10.1596/1813-9450-8874>

- Gómez, L. A. O., Geremich, M. A. V., & Franco, P. D. M. F. D. (2022). *Elementos del proceso de enseñanza – aprendizaje y su interacción en el ámbito educativo*. *Revista Qualitas*, 23(23), Art. 23. <https://doi.org/10.55867/qual23.01>
- Garzón. (2015). *Repositorio Institucional de la Universidad Politécnica Salesiana: Identificador inválido*.
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/11036/1/La%20situacion%20de%20los%20directivos%20de%20las%20instituciones%20educativas%20en%20el%20Ecuador>
- Leiva-Guerrero, M. V., Vásquez, C., Leiva-Guerrero, M. V., & Vásquez, C. (2019). *Liderazgo pedagógico: De la supervisión al acompañamiento docente*. *Calidad en la educación*, 51, 225-251. <https://doi.org/10.31619/caledu.n51.635>
- Mineduc. (2020). *Manual-para-la-implementacion-de-los-estandares-de-calidad-educativa.pdf*. Google Docs. https://drive.google.com/file/d/1jOI85ZCyw0T-cgnzcXW7RZ-Ks6H8xLTf/view?usp=embed_facebook
- Mineduc. (2021a). *Departamentos de Consejería Estudiantil – Ministerio de Educación*. <https://educacion.gob.ec/departamentos-de-consejeria-estudiantil/>
- Mineduc. (2021b). *Dimensión de Gestión Pedagógica – Ministerio de Educación*. <https://educacion.gob.ec/dimension-de-gestion-pedagogica/>
- Miranda. (2010, febrero 10). Alex Rafael Miranda Sánchez: *concepto, principios y funciones de la administración educativa*. Alex Rafael Miranda Sánchez. <http://hemboo578.blogspot.com/2010/02/ecuador-de-wikipedia-la-enciclopedia.html>

- OECD. (2019). *Working and Learning Together: Rethinking Human Resource Policies for Schools*. OECD. <https://doi.org/10.1787/b7aaf050-en>
- Oquendo, C. (2014). *Gestión del gerente educativo en el acompañamiento docente en las escuelas rurales de la parroquia Altagracia, municipio Miranda, estado Zulia*. CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales, 11(2), 107-118.
- Portafoliodigitalmargy. (2019). *Contenidos Unidad 2—Portafoliodigitalmargy*. <https://sites.google.com/site/margyupana/contenidos-unidad-2>
- Quispe-Pareja, M. (2020). *La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente*. Investigación Valdizana, 14(1), 7-14.
- Rizo. (2019, abril 24). *Refuerzo académico, indispensable para mejorar las notas*. Tutor Doctor | Líder mundial en clases a domicilio. <https://tutordocor.ec/el-refuerzo-academico-la-clave-para-mejorar-las-notas/>
- San Martín Cantero, D., San Martín Aedo, R., Pérez Morales, S., Bórquez Mella, J., San Martín Cantero, D., San Martín Aedo, R., Pérez Morales, S., & Bórquez Mella, J. (2021). *Prácticas de mejora para el proceso de acompañamiento pedagógico*. Actualidades Investigativas en Educación, 21(2), 145-170. <https://doi.org/10.15517/aie.v21i2.46783>
- Serrano, M. E. L. (2019). *El desarrollo profesional de docentes. Una propuesta desde la complejidad*. RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 10(19), Art. 19. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i19.492>

- Téllez, Trejo y Guzmán. (2020). *La práctica docente, entramados y repercusiones / Consejo de Transformación Educativa*. <https://transformacion-educativa.com/la-practica-docente-entramados-y-repercusiones/>
- UNESCO. (2016). *ODS4: Educación / Global Education Monitoring Report*. <https://es.unesco.org/gem-report/node/1346>
- Yamauchi, F. (2014). *An Alternative Estimate of School-based Management Impacts on Students' Achievements: Evidence from the Philippines*. Policy Research Working Paper. <https://doi.org/10.5040/9781474209939>

ANEXOS
ANEXO 1

MATRIZ DE SEGUIMIENTO Y RELACIÓN DE LA PCI CON LA PCA

DATOS INFORMATIVOS					
Docente:			Asignatura:		
Grado o Curso:			Especialidad:		
Responsables del seguimiento:			Fecha:		
COMPONENTES DE LA PLANIFICACIÓN DE LA PCA			NIVEL DE CUMPLIMIENTO		
DATOS INFORMATIVOS			TOTAL	PARCIAL	NULO
1	Año lectivo				
2	Área o figura profesional				
3	Asignatura				
4	Docente(s)				
5	Grado o curso				
6	Nivel educativo				
7	Carga horaria semanal				
8	No. De semanas de trabajo				
9	Semanas para evaluación de los aprendizajes (4)				
10	Total de semanas de clase (36)				
11	Total de períodos de clase				
12	No. De unidades microcurriculares				
DESARROLLO DE LA PLANIFICACIÓN					
13	Objetivos de la asignatura desagregados tomados de la PCI.				
14	Destrezas con criterio de desempeño o competencias (BT) desagregadas y tomadas de la PCI.				
15	Unidades microcurriculares acordes a la PCI				
16	El docente realiza observaciones pertinentes				
FIRMAS DE RESPONSABILIDAD					
17	Firma y fecha de elaboración				
18	Firma y fecha de revisión				
19	Firma y fecha de aprobación				
20	Cumple con el formato de planificación de la PCA establecido en la PCI.				
	Total				

Firmas de responsabilidad

Nombres y Apellidos de los Directivos

ANEXO 2
MATRIZ DE SEGUIMIENTO Y RELACIÓN DE LA PCA CON EL PUD
DATOS INFORMATIVOS

DATOS INFORMATIVOS					
Docente:			Asignatura:		
Grado o Curso:			Especialidad:		
Responsables del seguimiento:			Fecha:		
COMPONENTES DE LA PLANIFICACIÓN DE LA PCA			NIVEL DE CUMPLIMIENTO		
DATOS INFORMATIVOS			TOTAL	PARCIAL	NULO
1	Nombres del o los docentes				
2	Fecha de elaboración				
3	Área				
4	Grado o curso y especialidad				
5	Asignatura				
6	Tiempo de duración en semanas				
7	Número de unidad				
8	Título de la unidad				
DESARROLLO DE LA PLANIFICACIÓN					
9	Objetivos de la unidad en relación con la PCA.				
10	Criterios de evaluación en relación a los objetivos de la PCA y el PCI.				
11	Destrezas con criterio de desempeño o competencias en relación con la PCA.				
12	Actividades de aprendizaje en relación con la PCI				
13	Recursos en relación con las actividades de aprendizaje.				
14	Indicadores de evaluación en relación con las destrezas o competencias				
15	Técnicas e instrumentos de evaluación para cada destreza con criterio de desempeño o competencia				
16	Especificación de adaptaciones curriculares de acuerdo con las NEE.				
FIRMAS DE RESPONSABILIDAD					
17	Firma y fecha de elaboración				
18	Firma y fecha de revisión				
19	Firma y fecha de aprobación				
20	Cumple con el formato de planificación de la PCA establecido en la PCI.				
	Total				

Firmas de responsabilidad

ANEXO 4

FICHA DE OBSERVACIÓN ÁULICA				No.		
DATOS INFORMATIVOS						
INSTITUCIÓN:			ASIGANTURA:			
DOCENTE:			FECHA:			
GRADO:		PARALELO:		No. ESTUDIANTES		
OBSERVADOR 1:			OBSERVADOR 2:			
OBJETIVO DE LA OBSERVACION DE CLASE: Recabar información del proceso enseñanza – aprendizaje durante el periodo de clase para fortalecer su práctica pedagógica.						
INSTRUCCIONES: Marque con una X en el casillero SÍ / NO según corresponda en conformidad a los criterios enunciados.						
CRITERIOS PARA ACTIVIDADES PREVIAS A LA EJECUCIÓN DE LA CLASE				SI	NO	OBSERVACIONES
1. La planificación entregada por el docente está en relación con la PCI						
2. La planificación entregada por el docente está en relación con la PCA						
CRITERIOS PARA ACTIVIDADES INICIO DE LA CLASE (ANTICIPACION)						
3. La clase se inicia con puntualidad según el horario establecido y sujeto a los acuerdos y compromisos para las tutorías virtuales.						
4. Aplica procesos de control acordados con sus estudiantes para verificar su asistencia.						
5. Demuestra interés por el bienestar socio emocional de sus estudiantes.						
6. El docente da a conocer el objetivo de la clase.						
7. Parte de los conocimientos previos de los estudiantes y aclara las inquietudes mediante el planteamiento de hechos, problemas, interrogantes o experiencias propias del entorno.						
CRITERIOS - MOMENTO DE DESARROLLO (CONSTRUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO)						
8. La construcción del conocimiento se realiza a través de actividades y preguntas que generan reflexión, opinión y argumentación en función de situaciones reales.						
9. La participación activa de los estudiantes es estimulada durante el desarrollo de la clase.						
10. El docente demuestra seguridad y dominio en el campo científico de su asignatura.						
11. Los recursos físicos, tecnológicos – informáticos son utilizados de manera alternada y correcta.						
12. En el proceso de enseñanza aprendizaje respeta los ritmos y estilos de aprendizaje y metodología propia para los estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas o no a una discapacidad.						
13. El docente relaciona el tema de la clase con los conocimientos de otras áreas o asignaturas.						
14. Las conclusiones, definiciones y otras generalizaciones son elaboradas por los estudiantes						
CRITERIOS- MOMENTO DE CONSOLIDACIÓN Y EVALUACIÓN						
15. La retroalimentación del aprendizaje se realiza a partir de la reflexión de las dudas, inquietudes y errores que surgen en el proceso didáctico.						
16. Las actividades de evaluación aplicadas permiten determinar si los estudiantes lograron alcanzar los objetivos aprendizajes planificado en base a los cumplimientos de los indicadores de evaluación.						

17. El lenguaje utilizado por el docente es positivo y facilita la comunicación, el pensamiento y la contención socio- emocional.	■	■	
18 La relación entre los elementos del currículo/ SEIB y módulos formativos (objetivos, destrezas con criterio de desempeño, recursos didácticos, estrategias metodológicas e indicadores de evaluación) se evidencia durante el desarrollo de las actividades.	■	■	
19. Las tareas para la próxima tutoría son explicadas con claridad.	■	■	
CRITERIOS - CLIMA DE AULA	■	■	
20. La participación de los estudiantes se desarrolla en un ambiente de igualdad de oportunidades en el entorno virtual de inicio a final de la clase.	■	■	
21. Las situaciones críticas o conflictos que surgen en la clase son atendidos por el docente de manera inmediata y asertiva.	■	■	
FIRMA DEL OBSERVADOR 1			FIRMA DEL OBSERVADOR 2

ANEXO 5

MATRIZ DE ASPECTOS A MEJORAR DE LA PRÁCTICA DOCENTE MEDIANTE EL PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE

FALENCIAS DE LA VISITA ÁULICA	DENOMINACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	TIEMPO	RESPONSABLES	PRESUPUESTO

Firmas de los responsables de la visita áulica

Nombres y Apellidos de los Directivos

ANEXO 6

MATRIZ DE MONITOREO DE LA EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

DATOS INFORMATIVOS					
Docente:		Asignatura:			
Grado o Curso:		Especialidad:			
Responsables del seguimiento:		Fecha:			
COMPONENTES DE LA EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES			NIVEL DE CUMPLIMIENTO		
EVALUACIÓN DIAGNÓSTICA			TOTAL	PARCIAL	NULO
1	El docente elabora los instrumentos para evaluación diagnóstica.				
2	La técnica y el contenido del instrumento está en relación con el área, grado o curso establecidos en la PCI.				
3	Los instrumentos han sido revisados y aprobados.				
4	Presenta los resultados del diagnóstico y el plan de nivelación.				
5	Cumple con el proceso de evaluación diagnóstica de acuerdo con el cronograma de planta central y el calendario escolar institucional.				
6	Realiza la evaluación socioemocional de los estudiantes del grado o curso que desempeña las funciones de docente tutor.				
EVALUACIÓN FORMATIVA					
8	La técnica y el contenido del instrumento está en relación con el subnivel, la PCI y la planificación microcurricular.				
9	Los instrumentos han sido revisados y aprobados				
Aportes					
Actividades disciplinares o interdisciplinares individuales:					
10	Lecciones de revisión o retroalimentación orales y/o escritas				
11	Pruebas de base estructurada integrales abiertas y/o cerradas				
12	Tareas/ejercicios en clase				
13	Cumple con el número de insumos de acuerdo con la cantidad de periodos pedagógicos.				
Actividades disciplinares o interdisciplinares grupales:					
14	Proyectos y/o investigaciones dentro de la institución educativa.				
15	Exposiciones, foros, debates y presentaciones artísticas y/o científicas.				
16	Talleres				
17	Desarrollo de productos como maquetas, diagramas, presentaciones artísticas y/o científicas y/o culturales				

Informes de Aprendizaje				
18	Presenta los resultados de aprendizaje y el plan de refuerzo pedagógico.			
EVALUACIÓN SUMATIVA				
19	La técnica y el contenido del instrumento está en relación con el subnivel, la PCI y la planificación microcurricular.			
20	Los instrumentos han sido revisados y aprobados			
Proyecto integrador o interdisciplinario				
21	Se aplica la metodología de aprendizaje basado en proyectos y/o problemas.			
22	Se registra la presentación del proyecto en un portafolio y/o bitácora de avances en una rúbrica.			
Evaluación de periodo académico				
23	Las evaluaciones trimestrales y supletorias se realizan a través de reactivos de base estructurada			
24	Utiliza el sistema interno institucional de registro de calificaciones aprobado en la PCI.			
25	Registra las evaluaciones en la Plataforma CARMETA.			

Firmas de los responsables del monitoreo

Nombres y Apellidos de los Directivos

ANEXO 7

MATRICES PARA EL REFUERZO ACADÉMICO

7.1. NOTIFICACIÓN DEL REFUERZO ACADÉMICO A LOS PADRES DE FAMILIA

Colaisa a, de de 20

Señor Representante del estudiante
del Con el fin de llevar a cabo el
refuerzo académico, comunico a usted que su representado deberá cumplir con las actividades
planificadas en las siguientes asignaturas, días y horas, por lo que solicito su valiosa colaboración para
que el estudiante asista con puntualidad.

ASIGNATURA	DÍAS	HORAS

_____ f) Docente

----- 
Por favor, COMPLETE, RECORTE Y DEVUELVA esta parte de la notificación:

Nombre del Padre de Familia o representante legal:

Cédula de identidad:

Nombre del estudiante:

Grado o Curso:

Estoy de acuerdo con las actividades planificadas para el refuerzo académico de mi hijo o representado.

Firma:

Fecha:

7.2. NOTIFICACIÓN AL VICERRECTOR DE LA NÓMINA DE ESTUDIANTES QUE ASISTIRÁN A RECIBIR REFUERZO ACADÉMICO

Colaisa a, de..... de 20

Mg.

Nombres y Apellidos

VICERRECTOR DE LA UNIDAD EDUCATIVA “CATORCE DE JULIO – JUAN ABEL ECHEVERRÍA”

Informo a usted la nómina de los estudiantes que asistirán a clases de refuerzo académico en la asignatura de correspondiente al..... Trimestre, del año lectivo

No	Apellidos y Nombres	Grado/Curso	Observaciones
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			

ELABORADO POR

APROBADO POR

Nombres y Apellidos
DOCENTE

Nombres y Apellidos
VICERRECTORA

7.3. MATRIZ DE PLANIFICACIÓN DE REFUERZO ACADÉMICO

Colaisa a, de de 20

1.- DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Alumno (s):

Grado o curso:

Tutor/a: Mg. Jaime Beltrán

Profesor/a de refuerzo:

Asignatura para reforzar:

2.- MODALIDAD DE REFUERZO:

- a) () Dentro del aula () Pequeño grupo () Individual
 b) () Extra clase () Pequeño grupo () Individual

Horario:

Duración prevista: (En semanas)

Fecha de inicio:

Fecha de finalización:

3. OBJETIVO:

DESTREZAS CON CRITERIO DE DESEMPEÑO	ESTRATEGIAS METODOLOGICAS	RECURSOS	EVALUACION

a. **OBSERVACIONES:**.....

ELABORADO POR

Nombres y Apellidos
DOCENTE

APROBADO POR

Nombres y Apellidos
VICERRECTORA

ANEXO 8

MATRIZ DE MONITOREO DE DESEMPEÑO DE LA LABOR DOCENTE DATOS INFORMATIVOS

Docente:		Área:		
Responsables del seguimiento:		Fecha:		
DIMENSIONES DE LA LABOR DOCENTE		NIVEL DE CUMPLIMIENTO		
		TOTAL	PARCIAL	NULO
DIMENSIÓN PERSONAL				
1	Participa en capacitaciones para mejorar la calidad de su práctica docente.			
2	Cuidado de su imagen personal			
3	Aplica las sugerencias recibidas en los procesos de acompañamiento pedagógico.			
DIMENSIÓN INSTITUCIONAL				
4	Cumple con los procesos de gestión de la información establecidos en la institución.			
5	Genera información de su gestión docente (resultados de reuniones informativas con padres y madres de familia, trabajo en clase, registro de calificaciones, entre otras).			
6	Actualiza la información generada de su labor docente.			
7	Ingresa la información pertinente a la plataforma informática del Ministerio de Educación e institucional.			
8	Mantiene respaldos físicos o digitales del ingreso de esta información.			
9	Cumple con la delegación de responsabilidades en comisiones y áreas de estudio.			
DIMENSIÓN INTERPERSONAL				
10	Da seguimiento y cumple con los acuerdos y compromisos establecidos en el Código de Convivencia.			
11	Promueve la resolución pacífica de conflictos dentro y fuera del aula.			
12	Mantiene buenas relaciones con todos los actores de la comunidad educativa.			
DIMENSIÓN SOCIOCULTURAL				
10	Promueve el respeto a la diversidad cultural, de género y étnica			
11	Desarrolla actividades para el rescate de elementos propios de la cultura local y nacional.			
12	Desarrolla actividades para la inclusión intercultural en el aula y fuera de ella.			
DIMENSIÓN PSICOPEDAGÓGICA				
14	Cumple eficientemente con las planificaciones micro curriculares en los tiempos establecidos para ser revisadas y aprobadas.			
15	Aplica las planificaciones en su trabajo en el aula			

16	Demuestra suficiencia en el conocimiento de la asignatura que enseña en el subnivel.			
17	Aplica estrategias de enseñanza innovadoras y activas para el logro de los objetivos de aprendizaje.			
18	Genera un ambiente de aprendizaje positivo para la participación del estudiantado.			
19	Evalúa los aprendizajes de los estudiantes de acuerdo con los objetivos planteados en las planificaciones microcurriculares.			
20	Planifica y aplica adaptaciones curriculares para estudiantes con NEE.			
21	Desarrolla el proceso de refuerzo pedagógico con los estudiantes con problemas de aprendizaje.			
DIMENSIÓN VALORAL				
19	Es puntual al ingreso de la jornada laboral y su trabajo en clases.			
20	Cumple a tiempo con los documentos curriculares e institucionales			
21	Es respetuoso en el trato con todos los actores educativos.			
22	Sabe controlar sus emociones			
23	Lidera y participa en actos de solidaridad con los miembros de la comunidad educativa			
24	Participa en proyectos de vinculación con la comunidad.			

Firmas de los responsables del monitoreo

Nombres y Apellidos de los Directivos