



UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DEL ECUADOR

MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
MAGÍSTER EN GESTIÓN EDUCATIVA**

TEMA

Gestión pedagógica para fortalecer el desempeño de los docentes de Educación General
Básica, Elemental y Media de la Unidad Educativa del Milenio Alfonso Herrera

Autor/es:

Enríquez Ortiz Jimmy Santiago

Lanche Iñiguez Dayra Lorena

Tutor/a:

MSc. Morante Ramos Emilio Antonio

ECUADOR

2025



DEDICATORIA

El esfuerzo y sacrificio de este trabajo de titulación se lo dedico a mi familia, por su inquebrantable apoyo, amor y comprensión a lo largo de todo este proceso. De manera especial a mi esposa Lorena, mis hijos Joseline, Cipriano y Leonel, quienes siempre creyeron en mí y han sido la fuerza impulsadora para la realización de mis más grandes sueños, ideales y metas, dándome la fortaleza y razón para culminar con éxito uno de mis grandes anhelos. A mi madre Rosa Elvira que desde el infinito destella sus energías y bendiciones cada día. A mis docentes por su valiosa orientación y por desafiarme a ser mejor cada día. Este logro es, sin duda, el resultado del esfuerzo, responsabilidad y deseo de superación para brindar una educación de calidad.

Jimmy Enríquez

Este trabajo lo dedico primeramente a Dios, por la sabiduría que me dio, por su cuidado y protección. Con infinito amor y cariño la dedico también a toda mi familia, principalmente a mis padres que estuvieron presentes durante este proceso, afrontado juntas las dificultades que se presentaron. Especial dedicatoria a mi esposo e hijo, por haber vivido el impacto directo de mi ausencia producto de las consecuencias del trabajo realizado, son mi motivación e inspiración para mi superación.

Dayra Lanche



AGRADECIMIENTO

La gratitud es uno de los valores más grande del ser humano, ya que quien es grato con los demás es grato consigo mismo, los maestros debemos enseñar con el ejemplo y sentirnos con orgullo de poder reconocer a la mano que se extiende y nos ayuda a conseguir nuestros ideales. Por todo esto, expreso mis más sincero y respetuoso agradecimiento a la Virgen Purita de Huaca; por haberme dado perseverancia y fe de alcanzar mis metas, a mi esposa la MSc. Silvia Lorena Caisaguano por su amor, comprensión, confianza y apoyo incondicional, que me han dado la fortaleza para seguir adelante, incluso en los momentos más difíciles. A la UBE, la universidad para todos, a sus autoridades, catedráticos y al MSc. Emilio Morante tutor de tesis, por su invaluable guía, paciencia y conocimientos que han sido esenciales para alcanzar este logro y culminar una carrera profesional con gran satisfacción de haber acrecentado mis conocimientos para beneficio de las nuevas generaciones.

Jimmy Enríquez

Primeramente, a Dios, por la sabiduría que nos dio, por su cuidado y protección. A la Universidad Bolivariana del Ecuador por habernos dado la oportunidad de formarnos como profesional en tan distinguida institución educativa, a la prestigiosa Carrera de Gestión Educativa y a toda su excelente planta docente que contribuyeron a nuestra formación y realización de este estudio.

Dayra Lanche



RESUMEN

El presente trabajo tiene como propósito indagar la relación entre la gestión pedagógica y su incidencia en el desempeño docente, enfocándose en cómo un plan de acompañamiento puede contribuir al fortalecimiento de los procesos formativos en las instituciones educativas. El objetivo principal de este trabajo fue analizar cómo una adecuada gestión pedagógica puede influir en la mejora del rendimiento de los educadores y cómo el acompañamiento constante puede ser un instrumento fundamental para optimizar los procesos de enseñanza-aprendizaje. El estudio se desarrolló en la Unidad Educativa del Milenio Alfonso Herrera, en el cual se buscaba plantear nuevas estrategias para elevar la calidad educativa mediante el fortalecimiento de las prácticas docentes. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo, en el cual se aplicaron entrevistas a las autoridades, encuestas dirigidas a docentes y padres de familia y el análisis de documentos para recopilar los datos. Los hallazgos indican que una gestión pedagógica bien estructurada tiene un efecto positivo en el desempeño profesional, al promover la reflexión continua sobre las prácticas educativas. Además, se destaca que el acompañamiento docente, basado en el seguimiento y la retroalimentación personalizada, será un elemento clave para el desarrollo profesional de los educadores. La propuesta central de esta investigación es la creación de un plan de acompañamiento docente que permita una formación continua, el análisis de las prácticas pedagógicas y el apoyo adaptado a las necesidades individuales de cada maestro. En cuanto a las conclusiones, marcan la importancia de implementar una gestión pedagógica estratégica junto con un acompañamiento efectivo para lograr una mejora sustancial en el rendimiento de los docentes, lo cual beneficiará directamente en la calidad de los procesos educativos.

Palabras clave: Gestión pedagógica, desempeño docente, acompañamiento docente, fortalecimiento educativo, calidad educativa.



ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the relationship between pedagogical management and its impact on teaching performance, focusing on how a support plan can contribute to strengthening educational processes in institutions. The main objective of this work was to analyze how effective pedagogical management can influence the improvement of educators' performance and how continuous support can be a fundamental tool for optimizing teaching and learning processes. The study was conducted at the Unidad Educativa del Milenio Alfonso Herrera, where the goal was to propose new strategies to enhance educational quality through the strengthening of teaching practices. The methodology used was quantitative with a descriptive design, applying interviews with authorities, surveys directed at teachers and parents, and document analysis to collect data. The findings indicate that a well-structured pedagogical management has a positive effect on professional performance, promoting continuous reflection on educational practices. Additionally, it highlights that teacher support, based on monitoring and personalized feedback, will be a key element for the professional development of educators. The central proposal of this research is the creation of a teacher support plan that allows for continuous training, analysis of pedagogical practices, and support tailored to the individual needs of each teacher. Regarding the conclusions, they emphasize the importance of implementing strategic pedagogical management alongside effective support to achieve a substantial improvement in teachers' performance, which will directly benefit the quality of educational processes.

Keywords: Pedagogical management, teaching performance, teacher support, educational strengthening, educational quality.



ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	1
Justificación del problema	1
Planteamiento del problema.	3
Precisión del tema.	4
Objeto de la investigación.	4
Objetivo general.	4
Preguntas Científicas.....	4
Declaración de las variables o categorías de la investigación.....	5
Identificación de los métodos a emplear.....	5
Declaración de la población y muestra	6
Declaración del tipo de investigación	6
Principales aportes.....	7
Importancia, necesidad social, novedad y actualidad científica.	8
CAPÍTULO 1	11
MARCO TEÓRICO.....	11
Antecedentes	11
1.1 Fundamentos teóricos.....	13
1.2 Marco Conceptual	16
1.2.1. Capacitación: Actualización de conocimientos pedagógicos	16
1.2.2. Capacitación: Conocimiento de normativa educativa	16
1.2.3. Acompañamiento docente: Perfil docente	17
1.2.4 Acompañamiento docente: Observación áulica	18
1.2.5 Acompañamiento docente: Retroalimentación y acciones correctivas	19
1.2.6 Evaluación de procesos: Actitud proactiva para el cambio	19
1.2.8. Conocimiento: Dominio de la asignatura	21
1.2.9 Conocimiento: Planificación curricular.....	21
1.2.10 Habilidades y estrategias de aprendizaje: Aplicación de estrategias activas.....	22
1.2.11 Habilidades y estrategias de aprendizaje: Rol del estudiante	23
1.2.12 Habilidades y estrategias de aprendizaje: Trabajo Colaborativo.....	23
1.2.13 Resultados esperados: Evaluación para el aprendizaje.....	24
1.2.14 Resultados esperados: Desarrollo de habilidades para la vida	24
1.3 Marco legal.....	25
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA PARA EL DESARROLLO	28
DE LA INVESTIGACIÓN Y ESTUDIO DIAGNÓSTICO	28
Enfoque de la Investigación	30
Alcance de la investigación.....	31
Alcance Exploratorio.....	31
Alcance descriptivo	32



Declaración y justificación del tipo de investigación.....	32
Métodos empleados y sus propósitos en el contexto de investigación.....	33
Instrumentos derivados de la metodología seleccionada.....	34
Delimitación de la población y la muestra.	35
Estrategia metodológica investigativa o proceder metodológico	35
Etapa del estudio teórico	36
Etapa de modelación de la propuesta	37
Etapa de validación de la propuesta	38
Presentación de los resultados del estudio diagnóstico: Análisis, interpretación y discusión de los resultados.....	38
Discusión de resultados.....	61
CAPÍTULO 3. PRESENTACIÓN Y VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA.	62
3.1 Título de la propuesta.....	62
3.2 Presentación de la propuesta	62
3.3 Beneficiarios.....	64
3.4 Objetivos General.....	64
3.5 Objetivos Específicos:.....	64
3.6 Fundamentación teórica	65
3.7 Metodología	67
3.8 Estructura del Plan de Acompañamiento docente.....	68
3.9 Caracterización.....	69
3.10 Tipo de propuesta.....	69
3.11 Contenido y desarrollo de actividades	70
PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE PARA EL FORTALECIMIENTO DE LOS PROCESOS INSTITUCIONALES	71
3.12 Validación de la propuesta	79
Fase 1: Selección de los posibles expertos.....	79
Fase 2. Validación de elementos de la propuesta	79
4. CONCLUSIONES:.....	81
5. RECOMENDACIONES:.....	82
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	84
ANEXOS	89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Conceptualización y operacionalización de las variables y categorías, con su parametrización u operacionalización.....	28
Tabla N° 2.....	39
Capacitación y actualización de conocimientos	39
Tabla N°: 3.....	40
Aplicación de normativa educativa vigente.....	40



Tabla N°: 4.....	41
Trabajo en equipo	41
Tabla N° 5.....	42
Docentes profesionales en educación	42
Tabla N° 6.....	43
Observación áulica.....	43
Tabla N° 7.....	44
Retroalimentación docente.....	44
Tabla N° 8.....	46
Actitud proactiva.....	46
Tabla N° 9.....	47
Mejora continua	47
Tabla N° 10.....	48
Educación inclusiva	48
Tabla N° 11	49
Actitud y aptitud del docente	49
Tabla N° 12.....	50
Dominio de la asignatura	50
Tabla N° 13.....	51
Planificación y método de enseñanza	51
Tabla N° 14.....	52
Estrategias activas de aprendizaje.....	52
Tabla N° 15.....	53
Estudiante protagonista del aprendizaje.....	53
Tabla N° 16.....	55
Trabajo colaborativo y cooperativo	55
Tabla N° 17.....	56
Uso de TIC en el proceso enseñanza – aprendizaje.....	56
Tabla N° 18.....	57
Evaluación en las áreas	57
Tabla N° 19.....	58
Tipos de evaluación	58
Tabla N° 20.....	59
Actividades de refuerzo	59
Tabla N° 21.....	60
Desarrollo de habilidades para la vida	60
Tabla 22. Plan de acompañamiento docente.....	71



ÍNDICE DE FIGURAS

Grafico N° 1	38
Capacitación y actualización de conocimientos	38
Gráfico N° 2.....	39
Aplicación de normativa educativa vigente	39
Gráfico N° 3.....	41
Trabajo en equipo	41
Gráfico N° 4.....	42
Docentes profesionales en educación	42
Gráfico N° 5.....	43
Observación áulica.....	43
Grafico N° 6.....	44
Retroalimentación docente.....	44
Gráfico N° 7.....	45
Actitud proactiva.....	45
Gráfico N° 8.....	47
Mejora continua	47
Gráfico N° 9.....	48
Educación inclusiva	48
Gráfico N° 10.....	49
Actitud y aptitud del docente	49
Gráfico N° 11.....	50
Dominio de la asignatura	50
Gráfico N° 12.....	51
Planificación y método de enseñanza	51
Gráfico N° 13.....	52
Estrategias activas de aprendizaje.....	52
Gráfico N° 14.....	53
Estudiante protagonista del aprendizaje.....	53
Gráfico N° 15.....	54
Trabajo colaborativo y cooperativo	54
Gráfico N° 16.....	55
Uso de TIC en el proceso enseñanza – aprendizaje.....	55
Gráfico N° 17.....	56
Evaluación en las áreas	56
Gráfico N° 18.....	57
Tipos de evaluación	57
Gráfico N° 19.....	59
Actividades de refuerzo	59



Gráfico N° 20.....	60
Desarrollo de habilidades para la vida.....	60

LISTADO DE ANEXOS

Anexo 1.....	89
ENCUESTA APLICADA A DOCENTES Y PADRES DE FAMILIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO “ALFONSO HERRERA”.....	89
ANEXO 2.....	94
ENTREVISTA APLICADA A LOS DIRECTIVOS DE LA UNIDAD EDUCATIVA DEL MILENIO “ALFONSO HERRERA”.....	94
Anexo 3.....	96
Autorización.....	96
Anexo 4.....	97
Identificación del experto.....	97
Anexo 5.....	97
Valoración general de los cuestionarios.....	97
Anexo 6.....	99
CUESTIONARIO 1: CUESTIONARIO DE TÉCNICAS DE ESTUDIO.....	99
Anexo 7.....	101
SOLICITUD DE INFORMACIÓN A LOS EXPERTOS PARA LA VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA.....	101
Anexo 8.....	104
VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA POR EXPERTOS.....	104
Anexo 9.....	105
PROMEDIOS OBTENIDOS POR CADA UNO DE LOS EXPERTOS.....	105
Anexo 11 Fotográfico.....	107



INTRODUCCIÓN

Presentación y Contextualización

La educación tiene un rol fundamental en el progreso de la sociedad. En este contexto, el docente asume la importante responsabilidad de reflexionar de manera creativa y crítica sobre su labor diaria, con el fin de convertir sus aulas en auténticos espacios de investigación educativa, pues según Escribano (2018) la calidad de los aprendizajes es directamente proporcional a la calidad de los maestros. La presente investigación está dirigida a los actores educativos, principalmente a los directivos para que desde su gestión y con un liderazgo efectivo se implementen y estandaricen estrategias necesarias que permitan fortalecer el desempeño docente. De esta manera favorecer la formación integral de los educandos y promoviendo el espíritu investigativo y el desarrollo de habilidades y destrezas para la vida.

El estudio sienta sus bases en las observaciones realizadas en la Unidad Educativa del Milenio Alfonso Herrera, registrada con el código AMIE 04H00202; ubicada en la Zona 1, Distrito 04D03 Espejo – Mira, en la Provincia del Carchi, Cantón Espejo, ciudad El Ángel. El trabajo de investigación se lo desarrollará en los niveles de elemental y media en el año lectivo 2024 – 2025, en donde se evidencia un cierto número de deserción escolar, bajo rendimiento de los estudiantes, considerable porcentaje de repitencia al termino del año lectivo y escasa preparación de los docentes, acordes a la educación del siglo XXI. En este contexto se pretende indagar las causas que motivan las inconsistencias en los procesos educativos, las cuales dificultan la mejora continua y la calidad educativa institucional.

Justificación del problema

Los sistemas educativos enfrentan desafíos derivados del mundo globalizado, lo que ha llevado a reformas destinadas a mejorar los procesos de aprendizaje, enseñanza y evaluación, incluyendo la reestructuración del currículo en todos los niveles. Es importante destacar que la calidad educativa no depende solo de la buena voluntad, sino también de la calidad de los procesos de enseñanza, las teorías pedagógicas, la gestión educativa, la relación con la comunidad y la administración de recursos tecnológicos y financieros. Una institución educativa que busca la calidad debe promover la mejora continua en los resultados de aprendizaje, fomentando la participación de la comunidad y fortaleciendo el trabajo colaborativo. En el presente estudio se enfatiza que el rol del docente está relacionado con los estilos de enseñanza, el compromiso social



y los conocimientos para enfrentar los desafíos en cuanto a la motivación y la disciplina en los estudiantes, por lo que es necesario hacer una reflexión y análisis sobre su práctica en el aula de clase, de esta manera se pretende fortalecer las estrategias metodológicas y su desempeño profesional. (Ccoto, 2023)

Actualmente, la gestión escolar ha dividido las áreas administrativas, pedagógicas y académicas, enfocando la administración principalmente en los directivos, quienes se encargan de planificar, organizar, dirigir, buscar presupuesto y controlar gastos, para garantizar servicios educativos de calidad y un funcionamiento institucional eficaz; sin embargo, muchas instituciones carecen de una gestión efectiva, lo que se refleja en los resultados de las evaluaciones del Ministerio de Educación (Sánchez & Delgado, 2020). Esta investigación es importante porque analiza la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente, permitiendo entender cómo una adecuada gestión mejora la calidad educativa, misma que si no es bien llevada puede influir directamente en las condiciones laborales de los docentes, afectando su capacidad para enseñar de manera efectiva. El estudio de esta problemática ofrecerá una visión detallada de cómo diferentes aspectos de la gestión pedagógica impactan el desempeño docente, identificando prácticas y estrategias efectivas para optimizar el proceso educativo, que les permitan beneficiarse tanto a los docentes como a los estudiantes ya que serán quienes disfrutarán de un entorno laboral mejorado y procesos educativos con mayor calidad y calidez.

Este tema de investigación es relevante porque explora un aspecto esencial del sistema educativo, la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente. Entendiendo que esta interacción puede mejorar los procesos educativos y asegurar una educación de alta calidad para los estudiantes, permitiendo el desarrollo de intervenciones más efectivas que beneficien a todos los actores educativos. Los hallazgos de esta investigación podrían aplicarse en cierta medida a otros contextos educativos, aunque su relevancia puede variar según las características de cada institución o región. Además, esta investigación puede contribuir a la discusión y apoyo de teorías sobre la gestión educativa y el desempeño docente, proporcionando evidencia empírica que respalde las teorías existentes o sugerir nuevas perspectivas que puedan reafirmar las teorías actuales y adaptarlas a la realidad observada (Quispe, 2020).

La investigación se enfrenta a desafíos actuales en el campo educativo y es relevante tanto para las instituciones educativas como para los responsables de las políticas educativas, ya que puede ofrecer soluciones prácticas basadas en evidencia alineadas con las necesidades educativas actuales. La



investigación se apoya en la disponibilidad de datos y recursos necesarios, que se recopilarán mediante encuestas, entrevistas, observaciones y análisis de prácticas de gestión en la institución seleccionada para el estudio (Vega, 2019).

Planteamiento del problema

Los procesos de gestión pedagógica y acompañamiento al desempeño docente son nudos críticos en los sistemas educativos actuales; pues, alcanzar la calidad depende de muchos factores que involucran a todos los actores de la comunidad educativa. Es esencial ante esta situación que el equipo directivo ejerza un liderazgo efectivo que promueva un asesoramiento y monitoreo permanente con el propósito de que los docentes manejen eficazmente componentes del proceso educativo, es decir, objetivos, contenidos, métodos interactivos, recursos, formas de organización y evaluación. La responsabilidad institucional es asegurar que los estudiantes se apropien activamente de la filosofía institucional, desarrollen autonomía y se comprometan socialmente. (Abreu, Barrera, & Bonilla, 2018).

A nivel internacional, el Ecuador ha participado en las evaluaciones PISA-D que miden el desempeño de sus estudiantes en relación con estándares internacionales los cuales proporcionan información valiosa para analizar las prácticas y políticas educativas y seguir las tendencias en el aprendizaje y las habilidades de los estudiantes a nivel mundial en las áreas de lectura, matemáticas y ciencias. Los resultados muestran que las puntuaciones de Ecuador están por debajo del promedio de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) en las tres áreas evaluadas, situándose en el grupo de 20 países participantes. Además, solo el 22,6% de los estudiantes ecuatorianos alcanzaron un rendimiento alto en al menos una de las áreas evaluadas, mientras que el 44,0% no logró alcanzar el nivel dos en ninguna. (INEVAL, 2018).

A nivel nacional los resultados obtenidos en las pruebas realizadas por el INEVAL durante el año 2022-2023, destinadas a evaluar los conocimientos, habilidades y destrezas de los estudiantes en Matemáticas, Lengua y Literatura, Ciencias Naturales y Ciencias Sociales en diversos subniveles, son preocupantes. En ninguna de las áreas evaluadas se lograron puntuaciones superiores a 699 en los niveles básicos y fundamentales. En Matemáticas, alrededor del 58,9% de los estudiantes mostró un desempeño elemental, mientras que solo el 3% alcanzó un nivel avanzado. En Lengua y Literatura, aproximadamente el 35% de los estudiantes mostró un desempeño elemental, con un 10% en el nivel avanzado. No obstante, las unidades educativas privadas lograron alcanzar el nivel básico en las evaluaciones nacionales. (INEVAL, 2022).



A nivel local existen instituciones educativas que, según el INEVAL (2019), una de ellas es la Unidad Educativa del Milenio Alfonso Herrera la cual obtuvo un promedio general de 8,02, resultados que le ubica en un nivel satisfactorio de dominio en las áreas de matemática, lingüística, científico y social. Los resultados analizados a nivel, mundial, nacional, provincial y cantonal, hacen que el sistema educativo fiscal se cuestione, ya que, en muchas instituciones educativas, se observa un bajo nivel académico, lo que recae en los procesos de gestión escolar y desempeño docente. En la institución seleccionada para el estudio se ha podido observar la falta de uniformidad en la aplicación de estrategias pedagógicas, insuficiente formación y apoyo a los docentes, y la falta de evaluación continua del desempeño pedagógico; siendo estos algunos de los problemas que podrían afectar la calidad de la gestión pedagógica, por lo que surge la interrogante. ¿Cómo afecta la gestión pedagógica en el desempeño docente de la Unidad Educativa del Milenio Alfonso Herrera de la provincia de Carchi, catón Espejo, Ecuador?

Precisión del tema.

El tema de la presente investigación el cual es Gestión pedagógica para fortalecer el desempeño de los docentes de Educación General Básica, Elemental y Media de la Unidad Educativa del Milenio Alfonso Herrera, se ajusta a lo establecido por la Universidad Bolivariana en donde la línea general de investigación es la Didáctica y Gestión de la educación y como línea específica se ha considerado la Gestión de la calidad de los procesos educativos.

Objeto de la investigación.

La investigación tiene por objeto diagnosticar y evidenciar los procesos de gestión pedagógica que se implementan en la institución educativa seleccionada para el estudio y su repercusión en el desempeño profesional de los docentes, permitiendo establecer propuestas de solución pertinentes que afiancen y fortalezcan los procesos de enseñanza y aprendizaje con el fin de alcance la calidad y calidez educativa, beneficiando a la comunidad local y nacional.

Objetivo general.

Analizar el impacto de la gestión pedagógica en el fortalecimiento del desempeño profesional docente mediante un acompañamiento integral que permita potenciar los procesos educativos en la Unidad Educativa del Milenio Alfonso Herrera.

Preguntas Científicas

¿Qué importancia tiene la gestión pedagógica efectiva en la calidad de los procesos educativos?



¿Cuáles son las mejores estrategias de gestión escolar que se pueden aplicar en el acompañamiento al desempeño profesional docente?

¿Será importante que se promuevan espacios de observación y reflexión al quehacer docente durante el proceso enseñanza aprendizaje?

¿Un plan de acompañamiento docente será una herramienta útil que permita fortalecer la práctica pedagógica y didáctica en los procesos de aprendizaje?

Declaración de las variables o categorías de la investigación.

Variable independiente: Gestión pedagógica

Variable dependiente: Desempeño docente

Variables ajenas: acompañamiento docente, estrategias de aprendizaje, evaluación de procesos.

Objetivos Específicos.

- ✓ Determinar los procesos de gestión pedagógica que se utilizan en la institución con el fin de acompañar a los docentes en los procesos educativos
- ✓ Diagnosticar el desempeño docente en cuanto a la implementación de estrategias metodológicas durante los procesos de enseñanza y aprendizaje para el desarrollo de destrezas en los estudiantes.
- ✓ Diseñar un plan de acompañamiento docente con el propósito de realizar un correcto asesoramiento, monitoreo y retroalimentación de los procesos de aprendizaje y el fortalecimiento de la calidad educativa.

Identificación de los métodos a emplear

El método que se empleará en el proyecto es analítico-sintético, dado que se estudiarán los hechos ocurridos dentro de una población, comenzando con la aplicación de una encuesta. Esta encuesta permitirá determinar la importancia que le atribuyen las autoridades y los docentes al acompañamiento integral en el desempeño docente, considerando este enfoque como una herramienta para identificar y sistematizar procesos que puedan ser útiles para otros docentes. Además, se busca detectar posibles falencias en el proceso de enseñanza-aprendizaje, con el objetivo de ofrecer una orientación oportuna para mejorar y retroalimentar dicha práctica. Para analizar la información obtenida, se emplearán cuadros estadísticos, los cuales permitirán examinar los resultados de manera detallada y facilitar la interpretación de los mismos. Esta reflexión será clave para desarrollar la propuesta que se plantea como una posible solución a los



problemas identificados en los procesos educativos.

Declaración de la población y muestra.

La población con la que se va a trabajar, son los directivos y docentes de la Unidad Educativa del Milenio Alfonso Herrera, ubicada en la Provincia del Carchi, Cantón Espejo, Ciudad el Ángel, que cuenta con un total de 50 docentes, 3 directivos, 1 secretaria y 3 personas del código de trabajo, pero se tomará una muestra intencional, no probabilística y a criterio de los investigadores, es decir, se trabajará solo con 15 docentes que laboran con grados de Educación Básica Elemental y Media, 35 padres de familia de estos mismos subniveles y los tres directivos que dirigen actualmente la institución.

Declaración del tipo de investigación.

La gestión educativa y su relación con el desempeño docente, tiene como propósito de investigación, explorar y entender de qué manera incide la gestión educativa en el desarrollo profesional de los docentes en el contexto educativo actual. Además, se busca identificar las percepciones, experiencias y aprendizajes obtenidos a través de una adecuada gestión pedagógica.

Este estudio se clasifica como una investigación aplicada y descriptiva, con un enfoque cuantitativo y cualitativo, debido a que se orienta a abordar problemas específicos y prácticos dentro del ámbito de la gestión educativa y el desempeño docente. El objetivo principal es proporcionar recomendaciones prácticas y sugerencias de mejora para elevar la calidad educativa. El estudio se enfoca tanto en describir también en analizar cómo las prácticas de gestión educativa afectan el desempeño de los docentes. Además, se investigan las características y el impacto de las estrategias de gestión sobre el rendimiento y la eficacia en el aula, con el fin de comprender mejor su influencia en los resultados educativos.

Se emplearán métodos cuantitativos para recolectar y analizar datos numéricos relacionados con el desempeño docente y las prácticas de gestión educativa. Esto incluye encuestas y análisis estadísticos para medir la relación entre las variables de gestión educativa y el desempeño docente. Los métodos a emplear son cualitativos con el fin de obtener una comprensión más profunda de las percepciones y experiencias de los docentes respecto a la gestión educativa. Se utilizarán entrevistas, grupos focales y análisis de contenido para explorar cómo las estrategias de gestión afectan el desempeño docente desde una perspectiva más objetiva y detallada.

Entre las limitaciones potenciales se incluyen la representatividad de la muestra y la



posibilidad de sesgos en las respuestas de los participantes. Además, se seguirán todas las pautas éticas relevantes, asegurando el consentimiento informado de los participantes y la confidencialidad de los datos. Por último, se utilizarán teorías clave sobre desarrollo profesional docente y metodologías cualitativas para fundamentar el diseño y la interpretación de los resultados.

Principales aportes.

Los principales aportes de la investigación sobre la importancia de una adecuada gestión, para mejorar el desempeño del docente son:

Proporcionar una comprensión detallada de cómo las prácticas y estrategias de gestión educativa afectan el desempeño de los docentes. Este entendimiento puede conducir a la implementación de prácticas de gestión más efectivas, que a su vez potencien tanto el rendimiento académico como profesional de los docentes. A través de la identificación de áreas en las que los docentes necesitan apoyo adicional, se pueden desarrollar programas de formación y desarrollo profesional que respondan adecuadamente a estas necesidades. Además, el estudio ofrece recomendaciones para una mejor utilización de los recursos disponibles, tanto humanos como materiales, en las instituciones educativas. Esta optimización de recursos puede contribuir a una gestión más eficiente y a la mejora de los ambientes de aprendizaje.

La retroalimentación frente al desempeño docente en las aulas es crucial, ya que puede proporcionar perspectivas valiosas para mejorar la enseñanza. Promoviendo prácticas educativas efectivas dentro de las aulas y con los estudiantes, lo que contribuye a una enseñanza más positiva y personalizada. Además, facilita el desarrollo profesional continuo, impulsa la reflexión crítica sobre su propia enseñanza y fomenta el aprendizaje profesional autodirigido. Todo esto sustentado en la investigación de metodologías activas basadas en la colaboración. (Hattie, 2015).

Proporciona un marco para la evaluación continua de las prácticas de gestión educativa y su impacto en el desempeño docente, lo que permite realizar ajustes y mejoras basadas en los resultados de investigación. Este proceso de evaluación tiene como objetivo mejorar el rendimiento académico de los estudiantes, demostrando cómo una gestión efectiva puede tener un efecto positivo indirecto en los resultados de aprendizaje. Además, el estudio aporta nuevas perspectivas y datos empíricos que serán útiles para futuras investigaciones en el campo educativo.

Según Martínez y Guevara (2015) afirman que la evaluación del desempeño docente es muy importante, a través de una gestión pedagógica en las aulas, ya que es una parte crucial para



evaluar y mejorar las habilidades pedagógicas. Permitiendo identificar áreas de mejora y fortalezas. A su vez basados en sus resultados, se podrían formular recomendaciones prácticas para instituciones educativas y políticas educativas sobre cómo implementar y apoyar efectivamente programas de observación áulica para beneficio de los docentes y el aprendizaje de los estudiantes. Examina cómo la gestión educativa puede impactar la motivación y satisfacción de los docentes, lo que, a su vez, puede conducir a un aumento en la retención del personal y en el compromiso con la calidad educativa. Una gestión efectiva no solo mejora la moral del personal docente, sino que también puede influir positivamente en el clima escolar general. Esto se logra a través de la optimización de la comunicación y la colaboración entre docentes y directivos, lo cual contribuye a la creación de un ambiente de trabajo más colaborativo y positivo.

Además, una gestión educativa adecuada facilita la implementación de políticas institucionales que apoyen el desarrollo profesional continuo de los docentes, promoviendo prácticas de enseñanza innovadoras y adaptadas a las necesidades del alumnado. Este enfoque integral ayuda a construir una cultura de apoyo y mejora constante, que beneficia tanto a los docentes como a los estudiantes. En última instancia, una gestión educativa eficaz no solo impacta la satisfacción y motivación de los docentes, sino que también puede traducirse en mejores resultados académicos y en un entorno educativo más eficiente y armonioso.

Importancia, necesidad social, novedad y actualidad científica.

La gestión pedagógica implica la planificación, organización, dirección y control de los procesos educativos dentro del entorno escolar. Su relevancia en el desempeño docente es considerable, ya que una gestión efectiva es crucial para que cada miembro de una institución se sienta integrado y comprometido con un proyecto en común (Vega, 2019). La importancia de la presente investigación radica en que una gestión pedagógica eficaz puede mejorar significativamente la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje. Esto abarca el desarrollo e implementación de estrategias educativas que se ajusten a las necesidades de los estudiantes, optimizando los recursos disponibles y fomentando un entorno de aprendizaje favorable. Además, incide en el desarrollo profesional de los docentes dentro y fuera del aula, ya que proporciona una retroalimentación directa, instantánea y específica sobre sus prácticas pedagógicas, lo que contribuye significativamente a mejorar la calidad de la enseñanza, ya que un buen desempeño docente, a su vez, es crucial para el éxito académico y el desarrollo integral de los estudiantes.



En la actualidad, las exigencias sociales en educación están en constante evolución. Los sistemas educativos buscan asegurar la permanencia de sus acciones en un mundo cada vez más exigente y globalizado, enfrentando desafíos como la diversidad en el aula, la integración de tecnologías emergentes y la preparación de los estudiantes para un mercado laboral en constante cambio. Una gestión pedagógica eficaz es crucial para afrontar estos retos, garantizando que las estrategias educativas sean flexibles y adaptables. Una de las principales necesidades es la actualización y mejora del desempeño docente, ya que ellos son el núcleo del sistema educativo, esta formación continua permite a los profesores mantenerse al tanto de las mejores prácticas y adaptarse a nuevas metodologías y enfoques educativos. En este sentido, la gestión educativa, se ha convertido en una herramienta útil para lograr la mejora del desempeño docente, en la búsqueda por alcanzar el logro de sus objetivos (Milagros , Sierralta , Pañalver, & Guerra , 2024).

La gestión pedagógica, aunque no es un concepto reciente, ha evolucionado significativamente en su implementación y comprensión a lo largo del tiempo. Hoy en día, se observa un enfoque creciente en la integración de tecnologías digitales y en el uso de datos para adaptar la enseñanza a las necesidades individuales. Ejemplos de esta evolución incluyen las estrategias basadas en la evidencia, el aprendizaje por proyectos y la educación personalizada. Además, la creciente relevancia de la salud mental y el bienestar tanto de estudiantes como de docentes ha llevado a nuevas perspectivas en la gestión pedagógica, que ahora abordan no solo el rendimiento académico, sino también el bienestar integral de la comunidad educativa.

Desde el punto de vista científico, la investigación en gestión pedagógica y desempeño docente se centra en la eficacia y el aporte de diferentes modelos y enfoques de enseñanza. Estudios recientes exploran cómo la gestión pedagógica afecta el rendimiento académico, el compromiso de los estudiantes y la satisfacción de los docentes. También se investiga cómo, en la actualidad, los ambientes de aprendizaje bien gestionados pueden impactar en la equidad educativa y en la inclusión.

Algunas investigaciones actuales también destacan la importancia de la formación continua para los docentes, el impacto de la retroalimentación y la necesidad de modelos de liderazgo educativo que promuevan un ambiente de colaboración y apoyo mutuo entre los miembros del equipo educativo (Moyorga , Sanchez , Paliz , & Melo , 2023).

Descripción breve de los capítulos



El trabajo de investigación se organiza en varias secciones claves. En la Introducción, se ofrece una visión general de la tesis, abarcando la contextualización, justificación y formulación del problema. Aquí también se definen el tema, los objetivos generales y específicos, el objeto de estudio, las preguntas de investigación, las variables, los métodos a utilizar, la población y muestra, el tipo de investigación, así como sus principales aportes, importancia, relevancia social, novedad y actualidad científica.

El Capítulo I, dedicado al Marco Teórico, revisa los antecedentes del problema investigado y explora las teorías fundamentales que respaldan la investigación. Incluye un marco conceptual con las categorías más relevantes de la tesis y un marco legal que referencia las leyes educativas vigentes en el Ecuador.

En el Capítulo II, titulado Metodología para el Desarrollo de la Investigación y Estudio Diagnóstico, se detallan los métodos de investigación, la recolección y procesamiento de datos, así como la conceptualización y operacionalización de las variables. Se describe el enfoque de la investigación, su alcance, la justificación del tipo de investigación, los métodos empleados, los instrumentos utilizados, la delimitación de la población y muestra, la justificación del muestreo y los procedimientos de selección, así como las estrategias metodológicas y las etapas del estudio teórico.

El Capítulo III, Presentación y Validación de la Propuesta, expone la estructura de la propuesta, incluyendo su presentación, objetivos generales y específicos, fundamentos, características, ideas principales, estructura y dinámica de los componentes, criterios de cumplimiento, demostraciones, formas de aplicación, implementación, evaluación, recursos y beneficiarios.

Finalmente, se presentan las conclusiones del estudio, seguidas de recomendaciones para fortalecer los procesos educativos en instituciones que deseen mejorar su papel como formadores de la sociedad.



CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO

Antecedentes

Se han realizado muchos estudios con respecto a la gestión pedagógica y su incidencia en el desempeño docente, tal es el caso de la autora Marleni Quispe que, en el año 2020 en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, realiza una investigación sobre “La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente”. Como objetivo se buscó demostrar cómo la gestión pedagógica del directivo se relaciona con el desempeño docente y que la educación actual necesita escuelas que se adapten a los rápidos cambios sociales impulsados por la tecnología y el acceso al conocimiento, por lo que exige directivos y docentes innovadores y comprometidos con una educación de calidad. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo para probar la hipótesis a través de la recolección de datos, lo que permitió un análisis estadístico. Se utilizó un diseño descriptivo correlacional para examinar la relación entre la gestión pedagógica del directivo y el desempeño docente. La muestra incluyó a 234 estudiantes, 49 docentes y 9 directivos. Los hallazgos indican que el aprendizaje de los estudiantes está relacionado con el desempeño docente, que a su vez depende de la gestión pedagógica del directivo. Un gestor que mejore las condiciones de aprendizaje y brinde apoyo pedagógico logrará un mejor desempeño de los docentes. En conclusión, existe una correlación positiva significativa entre la gestión pedagógica del directivo y el desempeño docente ya que, una gestión pedagógica efectiva por parte del directivo conducirá a una mejora en los procesos de enseñanza y aprendizaje; en cambio, si esta gestión no se considera una prioridad, el rendimiento de los docentes será limitado y presentará deficiencias.

En el año 2014, Hilda Cabrejos y Luz Torres llevaron a cabo una investigación en la Universidad César Vallejo, titulada “El liderazgo transformacional como apoyo en la gestión pedagógica del director”. El objetivo de este estudio fue mejorar la gestión pedagógica de los directivos en las instituciones educativas públicas mediante una serie de talleres sobre liderazgo transformacional. La metodología empleada fue de tipo descriptivo, con un enfoque epistemológico integrativo-situacional, y se trabajó con una muestra de 10 instituciones. Se utilizó un instrumento diseñado por el Instituto Peruano de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Básica para evaluar la calidad de la gestión directiva. Los resultados mostraron que el estilo de liderazgo más común es el transaccional, que tiende a mantener la



estabilidad organizacional en lugar de fomentar el cambio. Esto se traduce en una concentración en tareas a corto plazo y en limitaciones para el trabajo que requiere conocimiento o creatividad. En conclusión, los directivos presentan un liderazgo predominantemente administrativo (90%) y solo un 10% pedagógico, situación que se ve agravada por la falta de propuestas de formación y capacitación, así como por la acumulación de funciones de docentes y directivos.

Las autoras Bertha Rafael y Vicky Orbegoso en el año 2019, llevaron a cabo una investigación titulada “Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente”, cuyo objetivo fue analizar la influencia del liderazgo pedagógico de los directivos en el desempeño de los docentes en instituciones educativas. Dada la relevancia del liderazgo directivo como un factor que impacta la calidad educativa, su análisis se convierte en un tema de gran interés. Este estudio se basa en un enfoque cuantitativo y utiliza el método hipotético-deductivo, con un diseño no experimental correlacional de tipo transversal. La población estudiada incluyó a 267 docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Coronel Portillo, mientras que la muestra consistió en 158 docentes. Para la recolección de datos, se empleó un cuestionario. Los análisis estadísticos rechazan la hipótesis de que no existe influencia del liderazgo pedagógico de los directivos en el desempeño docente. Además, el valor de Cox y Snell sugiere que el 42,6% de la variabilidad en el desempeño docente se explica por el liderazgo pedagógico. En conclusión, los análisis de los resultados permiten establecer que la gestión educativa y el liderazgo pedagógico de los directivos tienen un impacto significativo en la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes.

El autor Willan Sacta, en 2023 en la Universidad de Azuay, llevó a cabo una investigación titulada “La gestión pedagógica y su incidencia en el desempeño profesional docente de la Unidad Educativa Luis Espinosa”. El objetivo de este estudio fue explorar cómo se desarrolla la gestión pedagógica y su impacto en el desempeño profesional de los docentes, dado que los procesos de gestión pedagógica en las instituciones educativas son fundamentales para alcanzar los objetivos institucionales. La investigación se centró en docentes del subnivel de básica superior y se basó en un paradigma socio-crítico con un enfoque cualitativo. Para recopilar información, se realizaron entrevistas semiestructuradas y se llevó a cabo una revisión documental. Los hallazgos revelaron una gestión documental inadecuada de los recursos pedagógicos, falta de conocimiento sobre la gestión pedagógica y una visión estereotipada del perfil docente. En conclusión, se enfatiza la relevancia de conocer los Estándares de Desempeño Profesional Docente, así como la dimensión de la gestión pedagógica y el componente de enseñanza-aprendizaje, para asegurar el adecuado



desarrollo de las actividades pedagógicas diarias y su impacto en el contexto educativo.

La autora Ángela Casas, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en el año 2019, llevó a cabo una investigación titulada “Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente”. El objetivo de este estudio fue evidenciar la relación positiva entre el liderazgo pedagógico del director y el desempeño docente. La metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo, con un diseño transaccional y correlacional. La muestra incluyó a 280 estudiantes, 44 docentes y 3 directivos, a quienes se les aplicó una encuesta. La validación del instrumento se realizó mediante el juicio de expertos, obteniendo un resultado del 92%; además, se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach, que arrojó un valor de 0,916, indicando una alta consistencia interna. Los resultados confirmaron la hipótesis de que existe una relación directa entre el liderazgo pedagógico del directivo y el desempeño docente. En conclusión, se determinó que un mayor liderazgo pedagógico por parte del directivo se traduce en un mejor desempeño de los docentes. Por el contrario, si el directivo no prioriza su rol como líder pedagógico, el desempeño de los docentes no será el adecuado.

1.1 Fundamentos Teóricos

Entre las teorías que sustentan el trabajo de investigación tenemos la de Bernard M. Bass, quien plantea que los líderes pueden inspirar y motivar a sus seguidores para alcanzar su máximo potencial, generando una transformación tanto a nivel individual como organizacional. A diferencia de otros enfoques centrados en el control y la autoridad, este modelo se enfoca en la influencia positiva, la motivación intrínseca y la creación de una visión compartida. Los líderes transformacionales buscan elevar las expectativas y aspiraciones de sus seguidores, promoviendo un entorno colaborativo y comprometido. Este estilo de liderazgo se articula a través de cuatro componentes fundamentales: inspiración y motivación, estimulación intelectual, consideración individualizada e influencia idealizada, los cuales fomentan la creatividad, el apoyo personalizado y un comportamiento ético que genera confianza, respeto y lealtad. En el ámbito educativo, el liderazgo transformacional se traduce en un entorno en el que los docentes son motivados a innovar, reflexionar sobre sus prácticas y mejorar continuamente, mientras que los docentes, a su vez, influyen positivamente en los estudiantes, inspirándolos a alcanzar su máximo potencial (Mendoza & Ortiz, 2006).

El enfoque sistémico, propuesto por Ludwig Von Bertalanffy en 1947 con su Teoría



General de los Sistemas, sostiene que los elementos de una organización o sistema deben analizarse como un conjunto interconectado, en lugar de forma aislada. Estos componentes interactúan de manera compleja, tanto entre sí como con el entorno, lo que influye en el funcionamiento global del sistema. Aristóteles ya había señalado que “el todo no es igual a la suma de las partes”, lo que implica que el comportamiento de un sistema no se puede entender solo sumando sus elementos, sino que las interacciones entre ellos son clave para su comprensión. En el ámbito de la gestión educativa, este enfoque puede definirse como un conjunto dinámico de elementos que interactúan para lograr objetivos específicos. Por ejemplo, en un Ministerio de Educación, los diversos actores (profesionales, técnicos, administrativos), infraestructura, equipos y materiales deben trabajar juntos para alcanzar las metas establecidas. Este enfoque enseña que los procesos de gestión no pueden ser entendidos en términos de elementos aislados, sino que deben considerarse como un conjunto interrelacionado e interdependiente. En el caso del sistema educativo, el logro de aprendizajes de calidad depende de la interacción de factores internos y externos que lo configuran. Si alguno de estos factores falla, los resultados, como los aprendizajes de los estudiantes, se verán afectados negativamente (Mayta, 2014).

La teoría de Piaget (2008) establece una relación entre el desarrollo intelectual y biológico del niño, enfatizando que este proceso es gradual y cualitativo. Para el autor, la inteligencia se desarrolla a través de etapas sucesivas, cada una caracterizada por la construcción de esquemas cognitivos más complejos. Este desarrollo cognitivo comienza con reflejos innatos en la infancia y progresa hacia la creación de estructuras intelectuales complejas en la adolescencia y adultez. Una de las consideraciones más importantes es que a través de la educación se debe facilitar el crecimiento intelectual, emocional y social del niño, respetando su evolución natural. De esta manera, la educación debe fomentar actividades de descubrimiento, no de manera aislada, sino mediante interacciones sociales horizontales. La teoría piagetiana, influenciada por el constructivismo, sostiene que los objetivos educativos deben centrarse en las actividades del alumno, y que los contenidos son herramientas para promover su desarrollo. Además, destaca que el aprendizaje es un proceso interno y constructivo que depende del nivel de desarrollo del niño, requiriendo reorganización cognitiva. Los conflictos cognitivos y la interacción social son fundamentales para el aprendizaje, el cual se ve potenciado por la experiencia física y la colaboración en actividades de aprendizaje interactiva (Piaget & Vygotsky).

La teoría sociocultural de Lev Vygotsky (1987) subraya la importancia fundamental de las



interacciones sociales y el contexto cultural en el proceso de desarrollo cognitivo de los niños. Para el autor, los niños no desarrollan su conocimiento de manera aislada, sino que lo construyen activamente a través de su participación en la cultura y el entorno social que los rodea. En este proceso, el lenguaje y las interacciones con otro desempeñan un papel esencial, ya que permiten que los niños compartan ideas, resuelvan problemas y adquieran nuevas habilidades. Un concepto clave en esta teoría es la zona de desarrollo próximo, que se refiere a la diferencia entre lo que un niño puede hacer por sí mismo y lo que es capaz de lograr con el apoyo de un adulto o compañero más experimentado, permitiendo que el aprendizaje se produzca a través de la orientación y el andamiaje, una técnica en la que el apoyo se proporciona de forma gradual hasta que el niño puede realizar la tarea de manera autónoma. Vygotsky enfatiza que el desarrollo cognitivo es un proceso continuo y dinámico, influido por las interacciones sociales y mediado por las herramientas culturales disponibles, como el lenguaje. A través de la internalización de estas herramientas culturales, los niños desarrollan sus capacidades cognitivas, transformando su forma de pensar y de abordar los problemas (Vygotsky).

Para Vygotsky (1981) el aprendizaje impulsa el desarrollo, ya que los procesos de aprendizaje dan inicio a los procesos de mejora. Cabe indicar que el desarrollo sigue una trayectoria de afuera hacia adentro, mediante la internalización de procesos interpsicológicos que inicialmente ocurren en interacción con otros. En este sentido, si el aprendizaje facilita el desarrollo, la escuela juega un papel crucial como agente encargado de promoverlo el desarrollo psicológico de los niños. La intervención de otros miembros del grupo social es esencial, ya que actúan como mediadores entre la cultura y el individuo, lo que permite la internalización de estos procesos. Así, la escuela, como espacio de creación cultural en sociedades letradas, tiene una función clave en el desarrollo integral de los niños. Desde esta perspectiva, el conocimiento no se adquiere de manera aislada, sino a través de interacciones sociales y culturales. Por lo tanto, los docentes deben ser facilitadores del aprendizaje, organizando actividades que fomenten el diálogo, la colaboración y la construcción colectiva del conocimiento. Un concepto fundamental de esta teoría es la zona de desarrollo próximo (ZDP), que subraya la importancia de que los docentes ajusten los desafíos a las capacidades actuales de los estudiantes, para guiarlos a alcanzar niveles más altos de competencia (Carrera & Mazarella, 2001).



1.2 Marco Conceptual

1.2.1. Capacitación: Actualización de conocimientos pedagógicos.

Un tema central en el ámbito educativo es la función que cumplen los profesores, dentro y fuera del aula. La forma en cómo imparten sus clases influye directamente en el progreso, así también en el rendimiento académico de los estudiantes, esto se ve reflejado en las actitudes, creencias, preparación pedagógica y dominio de los contenidos por parte de los educadores. Por lo tanto, la formación académica debe alinearse con los enfoques y tendencias contemporáneas, utilizando nuevas herramientas didácticas y estrategias que faciliten el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como las metodologías que ya han demostrado ser efectivas, de esta forma atender las necesidades del rendimiento estudiantil (Anchundia, 2019).

Teniendo en cuenta los cambios tecnológicos y las exigencias de la actual sociedad, es necesario utilizar enfoques de enseñanza avanzados para desarrollar competencias que los estudiantes requieren en el siglo XXI, como el dominio profundo de contenidos complejos, el pensamiento crítico, la resolución de problemas complejos, la comunicación efectiva, la colaboración entre pares y la autoorientación. Al mismo tiempo, los docentes necesitan oportunidades para aprender y perfeccionar las metodologías pedagógicas que les permitan desarrollar estas habilidades. La formación docente por lo tanto debe ser integral, adaptada al contexto y centrada en la práctica. Este enfoque resalta la importancia de la preparación no solo en conocimientos académicos, sino también en estrategias pedagógicas efectivas y en el uso de la evaluación como herramienta para mejorar la calidad educativa (Hammond, Hyler , & Gardner , 2017).

1.2.2. Capacitación: Conocimiento de normativa educativa

La ley establece las normas que regulan la convivencia social, asegurando que se cumplan principios de justicia, equidad y orden. En el ámbito educativo, la legislación desempeña un papel fundamental, ya que establece las bases sobre las cuales se estructura el sistema educativo, definiendo derechos, deberes y responsabilidades no solo para los estudiantes, sino también para los docentes, directivos y demás actores educativos. El conocimiento de la legislación es esencial para que directivos y docentes puedan cumplir con los objetivos y metas establecidos en la política educativa nacional. Esto les permite implementar políticas pedagógicas y organizativas que estén alineadas con las normas y objetivos establecidos, y también actuar conforme a los derechos de



los estudiantes. Esto implica asegurar una convivencia armónica en el ámbito escolar, promoviendo valores como el respeto, la equidad, la inclusión y la participación de todos los miembros. La legislación educativa es un pilar fundamental para el desarrollo del sistema educativo, ya que establece los lineamientos y principios que guían la educación en todos sus niveles, asegurando su accesibilidad, calidad e inclusión (Mendoza, 2017).

Las políticas públicas en el ámbito educativo comprenden un conjunto de orientaciones estratégicas basadas en valores, que permiten desarrollar proyectos de gestión con objetivos específicos a alcanzar en las instituciones educativas. Para ello, es esencial tener leyes y regulaciones actualizadas que respondan a las necesidades de la sociedad, permitiendo que los docentes establezcan su trabajo pedagógico en enfoques científicos, evitando la improvisación y promoviendo una educación de calidad. Los educadores en sus labores diarias son responsables de aplicar estas políticas, mientras que otros actores, como las familias, estudiantes, administrativos y la sociedad en general, colaboran en la construcción de una educación inclusiva; además, el Estado debe crear políticas que aborden las diversas realidades y necesidades de los grupos sociales (Chavarría, Morales, Cañarte, & Chávez, 2022).

1.2.3. Acompañamiento docente: Perfil docente

La gestión pedagógica es un elemento clave en el ámbito educativo, ya que se refiere al conjunto de acciones, estrategias y procesos que orientan el funcionamiento de las instituciones educativas hacia la consecución de sus objetivos. Esta gestión no solo se limita a la administración de recursos, sino que también implica un enfoque en el desarrollo integral de los estudiantes, la innovación en los métodos de enseñanza y la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje.

Quienes dirigen una institución educativa deben tener la capacidad de planificar, organizar, dirigir y controlar los procesos de la institución educativa como soporte de acciones para la enseñanza y aprendizaje, realizándose en un marco de respeto a la autonomía pedagógica que favorecerá la acción educativa. Una gestión adecuada pasa por distintos momentos: diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación. Dichos momentos están en constante interacción, conducidos a obtener resultados definidos por los equipos directivos (Quispe, 2020). En la actualidad, la educación demanda la implementación de una escuela que responda a los distintos cambios acelerados que vive nuestra sociedad, producto del avance tecnológico y las nuevas formas de acceso al conocimiento, por ello que se requieren directivos y docentes innovadores y



comprometidos a brindar una educación de calidad. Por lo tanto, así como el rol del profesor es clave en los procesos de aprendizaje, de igual manera el rol del directivo es clave para crear las condiciones institucionales necesarias promoviendo la eficacia de la organización escolar.

Por otro lado, el desempeño docente es un factor determinante en la calidad educativa. Los docentes son responsables de implementar las estrategias pedagógicas y facilitar el aprendizaje, lo que requiere no solo competencias técnicas y pedagógicas, sino también habilidades blandas e interpersonales y un compromiso con la mejora continua.

El recurso humano es el activo más valioso en las instituciones educativas, ya que son los docentes quienes implementan las actividades para alcanzar los objetivos institucionales. En un contexto de avances tecnológicos y alta demanda de productividad, es crucial que los docentes cuenten con altos niveles de competencia y formación continua para asegurar una educación de calidad. Un docente capacitado se adapta fácilmente a los cambios del entorno educativo. Por otra parte, los docentes deben dominar estrategias de liderazgo pedagógico, que equilibran la gestión administrativa a corto plazo con una visión a largo plazo centrada en el aprendizaje, generando una verdadera pasión por la enseñanza (Carriazo, Pérez, & Gaviria, 2020).

Un docente competente posee un amplio conocimiento en metodologías activas y efectivas, a más de la capacidad de abordar problemas en la enseñanza de manera autónoma. Debe llevar a cabo diversas funciones: la función metodológica, que incluye la planificación, ejecución y evaluación del proceso educativo; la función investigativa, que implica un análisis crítico de la teoría y práctica educativa; y la función orientadora, que busca promover el autoconocimiento y el desarrollo personal a través de la intervención psicopedagógica, contribuyendo así a la formación integral del individuo. Estas funciones son esenciales para cumplir con la labor educativa y se manifiestan en la práctica docente diaria (Espinoza , Tinoco , & Sánchez , 2017).

1.2.4 Acompañamiento docente: Observación áulica

La observación de clases, como práctica consciente, presenta varios desafíos desde distintas perspectivas. Se deben considerar tres elementos clave: la distinción entre observador y observación, el proceso de observación y su marco de referencia. La observación se guía por un instrumento que ayuda a identificar los aspectos didácticos esenciales. Posteriormente, se ofrece a los docentes un espacio para reflexionar sobre su desempeño, fomentando un diálogo que puede llevar a sugerencias mutuas, aunque la participación en este proceso de retroalimentación no es



obligatoria (Pérez , 2024).

La mejora escolar se fundamenta en la práctica pedagógica, y para potenciar este conocimiento es esencial que docentes y directivos colaboren de manera constante en el análisis y comprensión del entorno del aula. Generando espacios de observación y retroalimentación centrados en identificar los factores que influyen en el rendimiento, para proporcionar recursos y propender a la mejora continua. Esta reflexión sistemática sobre la práctica docente impacta directamente en la gestión pedagógica, convirtiéndose en una práctica de aprendizaje continua que es clave para formar comunidades profesionales de aprendizaje.

1.2.5 Acompañamiento docente: Retroalimentación y acciones correctivas

El acompañamiento pedagógico es una mediación formativa basada en una relación de apoyo, que busca fomentar el crecimiento y madurez de la persona en términos de consistencia, responsabilidad y libertad. Es un proceso colaborativo que permite compartir objetivos y alcanzarlos juntos. Se trata de un proceso complejo y sistemático que incluye apoyo, asesoramiento, formación y seguimiento, y que conecta diversos equipos dentro de comunidades de aprendizaje comprometidos con la mejora de los procesos en los centros educativos. El acompañamiento educativo debe entenderse como un proceso continuo de apoyo, que incluye observación, retroalimentación y asesoría pedagógica; siendo esencial para que los docentes mejoren su desempeño y avancen en su desarrollo profesional (Galán, 2017).

La retroalimentación se entiende como un proceso dentro de la formación en servicio, donde directivos y docentes revisan los recursos de aprendizaje y evidencias del desempeño estudiantil, así como observan las clases. Su objetivo es ofrecer al docente una perspectiva que le permita reflexionar sobre sus métodos y tomar decisiones que mejoren el aprendizaje de sus alumnos. Esto apoya el desarrollo de la práctica reflexiva, que es la capacidad de los docentes para analizar sus acciones y las de sus estudiantes. La retroalimentación es un proceso que promueve la mejora continua de los docentes, basado en la colaboración y en un entorno que favorece su crecimiento profesional, respaldado por un liderazgo que mantiene la colaboración y en un entorno que favorezca su crecimiento profesional, respaldado por un liderazgo que mantenga las condiciones adecuadas para ello (Loyola & Carvajal , 2019).

1.2.6 Evaluación de procesos: Actitud proactiva para el cambio

El enfoque de la evaluación representa un reto significativo para la implementación de



políticas educativas en diversas naciones de América Latina, especialmente cuando se intenta superar enfoques pedagógicos tradicionales y de corte conductista. Este desafío se enfrenta a la necesidad de promover una evaluación que fomente la autorreflexión y la crítica constructiva en los docentes. La transformación del paradigma educativo es urgente, y los docentes, deben ser observados, acompañados y capacitados para abordar estos cambios. Este proceso requiere una reflexión continua que no solo ocurra al final de una práctica educativa, sino durante todo su desarrollo, brindando al docente herramientas para enfrentar los diversos y complejos contextos del aula (Medina & Deroncele , 2019).

La verdadera dificultad para el docente radica en la capacidad de generar respuestas innovadoras y adaptadas a las necesidades específicas de sus estudiantes, en lugar de simplemente seguir modelos pedagógicos preestablecidos. Esta mentalidad promovería un currículo flexible, contextualizado y dinámico, que se aleje de los enfoques rígidos y mecanicistas. El docente, desde su rol reflexivo, debe examinar constantemente sus objetivos y prácticas de enseñanza, realizando ajustes a lo largo del proceso educativo. De esta forma, el currículo se convierte en un ente vivo y transformable, que responde a las necesidades de los estudiantes y se adapta a sus ritmos y realidades, promoviendo una enseñanza más auténtica y significativa.

1.2.7 Evaluación de procesos: Desempeño Profesional

Las competencias del profesorado se desarrollan dentro del contexto escolar y se manifiestan en diversas situaciones pedagógicas, como el diseño de la enseñanza, la mediación en los aprendizajes y la evaluación. En este sentido, el docente se desempeña en un ámbito de interacciones pedagógicas, lo que permite comprender que su labor está vinculada a una relación dinámica entre el docente, el aprendizaje mediado y los estudiantes. El desempeño docente se define como la capacidad de actuar eficazmente dentro de un contexto educativo, especialmente en el aula. Esto implica desarrollar habilidades pedagógicas orientadas al proceso de enseñanza-aprendizaje, tales como la gestión de actividades para facilitar el aprendizaje y la evaluación formativa de los resultados, a través de la reflexión y la retroalimentación continua (Cerón, Cossio, Pezoa, & Gómez, 2020).

La evaluación formativa permite a los docentes ajustar sus métodos de enseñanza basándose en la evidencia obtenida, brindando retroalimentación a los estudiantes que favorezca la mejora de su aprendizaje. Esta evaluación no solo recoge información sobre el progreso de los estudiantes, sino que también facilita decisiones sobre los próximos pasos a seguir en el proceso



educativo. La interpretación y uso de la evidencia obtenida a través de la evaluación formativa transforma la práctica pedagógica, ayudando a mejorar el rendimiento estudiantil. Al centrarse en el proceso de aprendizaje individualizado, la evaluación formativa se aleja de las mediciones estandarizadas, buscando regular y ajustar los procesos educativos; sin embargo, los informes de evaluación docente en Chile muestran que la reflexión sobre los resultados de la evaluación formativa es uno de los aspectos más débiles en las escuelas, lo que resalta la importancia de fomentar una cultura evaluativa que permita mejorar la calidad educativa. Evaluar el desempeño docente es crucial, ya que garantiza una mayor calidad en el aprendizaje y contribuye a una mejor gestión curricular y pedagógica, promoviendo la regulación y autorregulación en la enseñanza.

1.2.8. Conocimiento: Dominio de la asignatura

La calidad educativa depende estrechamente del rol del docente, cuya participación activa y sentido de pertenencia son clave en cualquier reforma. La docencia comienza con la reflexión sobre lo que se debe enseñar y cómo los estudiantes lo aprenderán, en un proceso donde las creencias y el contexto influyen en las acciones pedagógicas. Los docentes deben contar con un conocimiento base que incluye el dominio del contenido, la pedagogía general, el currículo, las características de los estudiantes y los objetivos educativos. Este conocimiento es esencial para transformar el contenido disciplinario y generar reflexiones que faciliten el aprendizaje.

Salazar (2005) destaca, que un dominio profundo de la disciplina permite al docente prever posibles dificultades en la comprensión de los estudiantes y tomar decisiones pedagógicas adecuadas. Este conocimiento no solo implica saber qué enseñar, sino también entender por qué y en qué contextos ese conocimiento es relevante. Las actividades de aprendizaje significativas, como las demostraciones y metáforas, dependen del conocimiento del contenido por parte del docente y de su capacidad para conectar lo que los estudiantes ya saben con lo nuevo que están aprendiendo, reduciendo errores conceptuales. Además, un buen manejo del contenido también permite al docente mostrar cómo este se aplica en la vida cotidiana de los estudiantes.

1.2.9 Conocimiento: Planificación curricular

Los docentes enfrentan el desafío de lograr el reconocimiento social de su profesión, lo cual se ve dificultado por la escasez de conocimientos científicos específicos que lo distinguan de otros profesionales. Por ello, es esencial desarrollar un Conocimiento Profesional del Profesor (CPP) que brinde a los docentes una identidad profesional clara. Este conocimiento debe incluir



tres componentes clave: el dominio del contenido de la materia, el conocimiento pedagógico del contenido y el conocimiento curricular. La integración de estas áreas define el pensamiento y las representaciones de la docencia. Para formar a los profesores, es necesario fomentar la reflexión práctica, integrar la psicología con el contenido, investigar la didáctica de la disciplina y explorar diversas formas de aprender. Además, se destaca que no se puede enseñar algo que no se domina; por lo tanto, la enseñanza debe basarse en un conocimiento profundo de la disciplina (Castro, 2014).

La gestión educativa implica no solo la labor de los docentes y líderes educativos, sino también factores clave como la planificación, la equidad, la calidad, el manejo de recursos, la participación comunitaria y la rendición de cuentas, con el objetivo de mejorar los resultados y los servicios educativos. Los docentes deben conocer y dominar el diseño de la planificación, ya que esta es una herramienta esencial para la organización y el control de las actividades dentro del aula. El currículo y las prácticas pedagógicas deben ser analizados críticamente por los docentes, quienes, a través de una planificación adecuada, organizan las actividades en función de los objetivos, los recursos disponibles y las necesidades de la comunidad, para así construir una educación de calidad que contribuya a la formación de ciudadanos íntegros, promoviendo valores como la convivencia y la paz; generando oportunidades de progreso para la sociedad y el país (Carriazo, Pérez, & Gaviria, 2020).

1.2.10 Habilidades y estrategias de aprendizaje: Aplicación de estrategias activas

Una estrategia se compone de operaciones cognitivas y procesos que surgen naturalmente al realizar una tarea, abarcando desde una operación específica hasta una secuencia de operaciones interrelacionadas. Las estrategias tienen como objetivo metas cognitivas, como la comprensión y la memorización, y son actividades que pueden ser controladas y llevadas a cabo conscientemente. Al aplicar estrategias de aprendizaje y habilidades metacognitivas, el objetivo es que los estudiantes logren un aprendizaje significativo y puedan transferir lo aprendido a diferentes contextos. Para ello, es fundamental que el estudiante pase por un enfoque centrado en "enseñar a pensar", donde el objetivo es desarrollar habilidades cognitivas que optimicen los procesos de razonamiento de los estudiantes (Muria, 1994).

El docente en la actualidad debe dominar las metodologías activas, ya que estas se centran en la construcción del conocimiento a través de la reorganización progresiva de los procesos



mentales y el aprendizaje significativo. En lugar de basarse en enfoques tradicionales y memorísticos, buscan transformar la enseñanza en un proceso dinámico y práctico donde los estudiantes participan activamente mediante el intercambio de ideas y la interacción con su comunidad educativa. Estas metodologías promueven el aprendizaje autodirigido y el desarrollo de habilidades metacognitivas, permitiendo a los estudiantes evaluar la dificultad de los problemas, aplicar estrategias adecuadas y evaluar su propio progreso. Además, fomenta el trabajo en equipo, el debate y la reflexión, creando un ambiente de aprendizaje estimulante que prepara a los estudiantes no solo académicamente, sino también para ser ciudadanos ejemplares con valores y principios sólidos (Mora, y otros, 2024) .

1.2.11 Habilidades y estrategias de aprendizaje: Rol del estudiante

Las estrategias de aprendizaje tienen un enfoque pedagógico que desafían los métodos tradicionales de enseñanza, los cuales suelen ser unidireccionales y limitan el desarrollo completo de las habilidades de pensamiento. Al otorgar a los estudiantes un rol central en su proceso de aprendizaje, involucrando todos sus sentidos, se fomenta un aprendizaje duradero, orientado a la comprensión profunda más que a la simple evaluación. Esta metodología se basa en la reorganización progresiva de los procesos mentales, favoreciendo el aprendizaje significativo con base en lo que cada estudiante ya conoce y dirigiéndolo hacia un conocimiento científico y relevante (Mora, y otros, 2024)g.

En este enfoque, el estudiante construye su aprendizaje a través del diálogo y el intercambio de ideas, participando activamente y relacionándose con su entorno y la comunidad educativa. Aunque muchas instituciones siguen utilizando métodos tradicionales, es necesario adoptar enfoques más activos que transformen la enseñanza, alejándola de la repetición o memorización. Así, el aprendizaje se convierte en un proceso práctico, ameno y expresivo, adaptado a las habilidades y destrezas de cada estudiante, lo que facilita resultados más significativos y personalizados.

1.2.12 Habilidades y estrategias de aprendizaje: Trabajo Colaborativo

La aplicación de estrategias metodológicas facilita el trabajo en equipo, lo que permite a los estudiantes desarrollar tanto habilidades cognitivas como interpersonales para mejorar su aprendizaje. El trabajo en equipo implica colaborar de manera organizada para alcanzar un objetivo común, donde cada miembro tiene un rol específico y contribuye de manera coordinada.



Este tipo de trabajo favorece el desarrollo de habilidades como la comunicación, motivación, liderazgo, delegación, asertividad y resolución de problemas.

Un beneficio importante del trabajo en equipo dentro del aula es el fortalecimiento de las capacidades emocionales y comunicativas de los estudiantes, lo cual tiene un impacto positivo en el proceso de enseñanza-aprendizaje. A medida que los estudiantes interactúan más con sus compañeros, mejoran su habilidad para comunicarse, expresar sus pensamientos y comprender a los demás. Según la perspectiva sociocultural, las funciones cognitivas surgen inicialmente en interacción social antes de ser internalizadas a nivel individual. Además, el trabajo en equipo fomenta buenos hábitos de estudio, disciplina y creatividad, promoviendo la iniciativa y el ingenio de los estudiantes, lo que a su vez contribuye a la realización de trabajos escolares de calidad (Iza, Arias, Artieda, Yáñez, & Padilla , 2023).

1.2.13 Resultados esperados: Evaluación para el aprendizaje

El aprendizaje es un proceso en el que los estudiantes construyen conocimiento, y dentro de este proceso, la evaluación formativa juega un papel esencial. Su eje radica en que el estudiante perciba una diferencia entre su situación actual y la meta deseada, y en la acción que emprende para superar esa brecha. El rol del docente, en este contexto, es guiar al estudiante para que reconozca y cierre esas brechas. Así, la autoevaluación se convierte en un componente crucial, ya que implica un compromiso activo del estudiante con su propio aprendizaje, al comprender las metas establecidas y su posición frente a ellas.

En este sentido, la evaluación debe verse como un componente más del proceso de aprendizaje, promoviendo una cultura de autocrítica, debate, tolerancia, incertidumbre y flexibilidad. Este enfoque redefine la relación entre docente y estudiante, ya que la evaluación se entiende como un proceso interactivo, dinámico y colaborativo, integrado a la enseñanza y al contexto cultural y social del aula (Ruiz , 2018).

1.2.14 Resultados esperados: Desarrollo de habilidades para la vida

La educación tradicional, centrada en la unidad-tiempo, ha predominado en los modelos curriculares durante décadas en varios países. Estos modelos lineales organizan el aprendizaje en una secuencia fija de objetivos, contenidos, experiencias y evaluaciones; sin embargo, las nuevas demandas sociales, culturales, económicas, tecnológicas y políticas requieren una transformación en los sistemas educativos. Los modelos curriculares actuales se alinean con estándares educativos



y resultados de aprendizaje, enfocándose en competencias y habilidades clave para formar a los ciudadanos del siglo XXI.

En este contexto, con una adecuada gestión pedagógica se espera que dentro de las aulas se promuevan las habilidades para la vida, que incluyen la toma de decisiones, resolución de problemas, pensamiento creativo y crítico, comunicación efectiva, empatía, y manejo de emociones y estrés, que son esenciales para que los individuos enfrenten los desafíos cotidianos. Es necesario atender las necesidades individuales de los estudiantes y personalizar su trayecto educativo, lo cual representa un desafío significativo para el sistema educativo tradicional. La clave para el desarrollo de estas habilidades está en involucrar a los estudiantes en la construcción de los criterios de evaluación y fomentar actividades desafiantes que promuevan un aprendizaje significativo y autónomo (Portillo, 2017).

1.3 Marco Legal

Uno de los documentos como base legal para el sustento de la investigación es la Constitución de la República del Ecuador, promulgada en 2008, que es un documento esencial que define los principios y derechos relacionados con la educación en el país. En este se encuentran algunos artículos clave que abordan la educación como un derecho humano y la obligación del Estado. Por ejemplo: En el Artículo 26, se reconoce la educación como un derecho humano fundamental, accesible para todas las personas sin discriminación, y establece que debe ser inclusiva, intercultural y de calidad. En el Artículo 27, se define que la educación es una responsabilidad compartida entre el Estado, la sociedad y la familia. El Estado debe asegurar el acceso a una educación de calidad y fomentar el desarrollo integral de los ciudadanos. A su vez está el artículo 28, en el cual se resalta la gratuidad de la educación en todos sus niveles, garantizando que ninguna persona sea excluida por motivos económicos, además del Artículo 345, en el que se establece que el sistema educativo debe estar enfocado en el desarrollo de habilidades y competencias que permitan a los individuos participar activamente en la sociedad (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Esta Constitución proporciona un marco legal que apoya y promueve la gestión pedagógica en el país. Al reconocer la educación como un derecho, obliga al Estado y a las instituciones educativas a implementar medidas que aseguren la calidad de la enseñanza y el desarrollo profesional de los docentes. Esto significa que cualquier estrategia de gestión pedagógica debe



alinearse con estos principios constitucionales, garantizando un enfoque centrado en el aprendizaje y la equidad.

El Artículo 18 de la Ley establece una serie de obligaciones para los docentes, enfocándose en su compromiso con la Constitución y la legislación educativa. Los docentes deben desempeñar un papel fundamental en ofrecer una educación de calidad, apoyando a los estudiantes en sus dificultades de aprendizaje y adaptando los programas curriculares a las necesidades de los estudiantes con discapacidad. Además, deben promover una cultura de respeto a la diversidad, erradicando la discriminación y violencia en el entorno educativo, y cumplir con las normas de convivencia, protegiendo siempre la privacidad y el bienestar de los estudiantes y la comunidad educativa.

De la misma forma, se espera que los docentes mantengan el servicio educativo conforme a la normativa vigente y fomenten la interculturalidad en la enseñanza, promoviendo los derechos constitucionales de los estudiantes. Los docentes deben también velar por la integridad física, psicológica y emocional, denunciando cualquier acto de violencia. Además, tienen la responsabilidad de cumplir con su jornada laboral, elaborar su planificación académica, y fomentar un ambiente de respeto y resolución pacífica de conflictos. Es esencial que los docentes sean evaluados de manera continua, prestando atención personalizada a los estudiantes, respetando sus diferencias y comunicando de forma clara los resultados de las evaluaciones (LOEI, 2024).

Para ayudar al fortalecimiento de competencias en los docentes el Estado tiene la responsabilidad de ofrecer programas de actualización para los docentes, y, a su vez, los educadores tienen la obligación de participar en estos procesos de formación continua, tal como se establece en los siguientes artículos. El artículo 236 establece que el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional es el encargado de diseñar, ejecutar y certificar los programas de formación continua para los profesionales de la educación, basándose en las necesidades identificadas a través de evaluaciones previas y demandas adicionales del Sistema Educativo. Para ello, se establece en el artículo 237 que los itinerarios formativos se presentan como planes de formación estructurados que incluyen una serie de cursos relacionados entre sí, orientados a alcanzar competencias específicas. Estos itinerarios se desarrollan de manera sistemática y en diferentes modalidades, con el objetivo de fortalecer el perfil profesional de los educadores

El artículo 239 indica que dichos programas deben contar con un mínimo de 40 horas de duración y pueden ser impartidos tanto por la Autoridad Educativa Nacional como por



instituciones de educación superior acreditadas, ya sean nacionales o internacionales. En el artículo 240, se resalta que los profesionales de la educación tienen derecho a acceder a estos programas, dependiendo de la disponibilidad presupuestaria. Además, se extiende esta alternativa de participación a los docentes de instituciones privadas, fiscomisionales y municipales, siempre siguiendo los lineamientos establecidos por la Autoridad Educativa Nacional. Por último, en el artículo 242 se menciona que aquellos docentes que hayan participado en programas de acompañamiento pedagógico del nivel central de la autoridad educativa nacional podrán acreditar esas horas como parte de su formación continua, siempre que hayan sido aprobadas por la entidad correspondiente. (Ministerio de Educación del Ecuador, 2023).



**CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA PARA EL DESARROLLO
DE LA INVESTIGACIÓN Y ESTUDIO DIAGNÓSTICO**

Tabla 1. Conceptualización y operacionalización de las variables y categorías, con su parametrización u operacionalización.

Objetivo 1: Determinar los procesos de gestión pedagógica que se utilizan en la institución con el fin de acompañar a los docentes en los procesos educativos.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable independiente: Gestión pedagógica	Capacitación y mejora continua	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actualización de conocimientos pedagógicos ✓ Conocimiento de normativa educativa 	1. ¿En la unidad educativa se generan espacios para la capacitación y actualización de conocimientos de directivos y docentes? 2. ¿Los directivos y docentes conocen y aplican correctamente la normativa educativa vigente? 3. ¿Los docentes y directivos trabajan en equipo para implementar proyectos innovadores producto de sus investigaciones? 4. ¿Todos los docentes son profesionales en educación que conocen de pedagogía y didáctica? 5. ¿Los directivos, planifican y realizan las observaciones áulicas durante para fortalecer los procesos de aprendizaje? 6. Los directivos retroalimentan a los docentes para que se mejoren los procesos de aprendizaje? 7. ¿Los docentes asumen con actitud proactiva las recomendaciones para fortalecer sus estrategias metodológicas aplicadas en el aula de clases? 8. ¿Los docentes mejoran continuamente su desempeño profesional	Ordinal Escala de Likert Siempre (5) Casi siempre (4) Ocasionalmente (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
Se refiere al conjunto de procesos y acciones que orientan los distintos componentes de la institución educativa, con la finalidad de dirigir, organizar y evaluar los aspectos educativos, para alcanzar los objetivos planteados en el proyecto educativo institucional, con la colaboración de toda la comunidad educativa. (Moreira & De la Peña, 2022)	Acompañamiento docente	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Perfil docente ✓ Observación áulica ✓ Retroalimentación y acciones correctivas 		
	Evaluación del proceso	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actitud proactiva por el cambio ✓ Desempeño profesional 		

producto se
acompañamiento efectivo?
9. ¿Los docentes promueven una educación equitativa, inclusiva y de calidad acorde a la normativa vigente?
10. ¿Los docentes evidencian actitudes y aptitudes que motivan a los estudiantes hacia el aprendizaje?

Objetivo 2: Diagnosticar el desempeño docente en cuanto a la implementación de estrategias metodológicas durante los procesos de enseñanza y aprendizaje para el desarrollo de destrezas en los estudiantes.

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable dependiente: Desempeño docente. Es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal, hace referencia a la manera en que un profesor lleva a cabo sus responsabilidades y funciones en el contexto educativo. (Estrada, 2003)	Conocimientos Habilidades y Estrategias de aprendizaje Resultados esperados	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dominio de la asignatura. ✓ Planificación microcurricular ✓ Aplicación de estrategia activas ✓ Rol del estudiante ✓ Trabajo colaborativo y cooperativo ✓ Evaluación para el aprendizaje. ✓ Desarrollo de destrezas y habilidades para la vida 	<ul style="list-style-type: none"> 1. ¿Todos los docentes conocen y dominan la asignatura que enseñan? 2. ¿En cada clase se evidencia la aplicación de una planificación bien estructurada que corresponde a un método de enseñanza y aprendizaje? 3. ¿Los docentes aplican estrategias activas de aprendizaje en cada clase lo cual motiva el aprendizaje? 4. ¿Se evidencia que en cada clase el estudiante es el protagonista del aprendizaje? 5. ¿Se fomenta en todas las asignaturas el trabajo colaborativo y cooperativo para un mejor aprendizaje? 6. ¿Los docentes emplean las TIC durante el proceso enseñanza aprendizaje para el logro de objetivos académicos? 7. ¿Las evaluaciones en cada área son empleada para fortalecer el aprendizaje? 8. ¿Los docentes emplean diferentes tipos de 	Ordinal Escala de Likert Siempre (5) Casi siempre (4) Ocasionalmente (3) Casi nunca (2) Nunca (1)



evaluación para determinar las falencias y necesidades de sus estudiantes?

9. ¿Los docentes ejecutan actividades de refuerzo académico en función de las necesidades de aprendizaje del estudiantado?

10. ¿En cada asignatura se promueve el desarrollo de destrezas y habilidades para la vida?

Fuente: Los autores (2024)

Enfoque de la Investigación

El enfoque de este estudio fue mixto donde se combinaron técnicas cualitativas y cuantitativas para obtener una comprensión integral del fenómeno estudiado. A través de la aplicación de encuestas estructuradas y medición de variables de manera estadística se buscó obtener datos objetivos sobre la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente. Mediante entrevistas semiestructuradas y grupos focales, se buscó comprender las percepciones, actitudes y experiencias de los docentes y directivos acerca de la calidad de los procesos educativos. Esto proporcionó una visión más profunda del contexto y los factores subjetivos que inciden en el accionar de los docentes. Para la obtención de los resultados se aplicó una encuesta que fue dirigida a 15 docentes, 30 padres de familia y 3 directivos con el fin de conocer, cuál es el impacto del acompañamiento integral por parte de los gestores pedagógicos, determinando si este se relaciona o no con la mejora de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

El enfoque cuantitativo tiene como objetivo principal explicar, prever y/o controlar fenómenos mediante la recopilación de datos numéricos. Se caracteriza por ser un enfoque estructurado y rígido, con una planificación detallada en cada fase del estudio. Este tipo de investigación implica la intervención, manipulación y control de las variables. Puede adoptar enfoques como el descriptivo, correlacional, causal-comparativo y experimental. Para la recolección de datos, se emplearon técnicas como la observación no participativa, entrevistas formales y semiestructuradas, así como la aplicación de pruebas y cuestionarios. Los datos recolectados se analizaron y, al concluir el estudio, se formularon conclusiones y generalizaciones que se expresan con un grado específico de certeza (Pelekais, 2000).

El método cuantitativo se utilizó en esta investigación con el fin de obtener datos objetivos,



precisos y medibles acerca de las percepciones, actitudes y experiencias de los docentes en relación con la gestión pedagógica y cómo esta influye en su desempeño docente. Este enfoque fue adecuado porque permitió recolectar información de manera sistemática y estandarizada, lo que facilitó el análisis de las variables de estudio y la obtención de resultados generalizables.

Enfoque cualitativo es un enfoque que busca obtener una comprensión profunda de las experiencias de docentes y directivos en relación con la gestión pedagógica. A través de entrevistas y grupos focales, se exploran sus percepciones, motivaciones y las barreras que enfrentan al implementar estrategias pedagógicas. Es flexible, con mínima intervención, y se utiliza una variedad de técnicas como la entrevistas informales, notas de campo y análisis de documentos. En cuanto a la interpretación de los datos, las conclusiones se van ajustando a medida que avanza el estudio, sin buscar generalizaciones definitivas (Pelekais, 2000).

El enfoque cualitativo por su parte ofrece una vía invaluable para explorar las percepciones, motivaciones y barreras que los docentes y directivos experimentan al implementar estrategias pedagógicas. Las entrevistas y grupos focales proporcionan una comprensión rica y contextualizada de las experiencias educativas, permitiendo identificar no solo los factores que influyen en el desempeño docente, sino también las dinámicas subyacentes que pueden no ser evidentes mediante métodos cuantitativos.

El diseño del presente trabajo de investigación fue además no experimental, ya que este se centró en observar las variables tal como se presentan en su entorno natural, sin intervenir ni modificar las condiciones de estudio. Este tipo de diseño fue particularmente útil para analizar cómo la gestión educativa influye en el desempeño docente, ya que permitió examinar cómo se gestionaron los recursos y estrategias pedagógicas para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. A través de este diseño, es posible identificar las características, necesidades, desafíos y oportunidades dentro del contexto educativo, y evaluar los efectos de las decisiones tomadas por los gestores educativos en la práctica docente.

Alcance de la investigación

Alcance Exploratorio

Este tipo de investigación se aplica a situaciones que no han sido estudiadas previamente, con el propósito de analizar sus aspectos relevantes. Por lo que, se inicia explorando el fenómeno para lograr un primer acercamiento en la comprensión de sus características (Ramos, 2020). El



alcance exploratorio de la investigación sobre la gestión educativa buscó indagar de manera preliminar sobre cómo sus prácticas inciden en el rendimiento y la eficacia de los docentes. Este enfoque no pretendió establecer conclusiones definitivas, sino más bien identificar patrones, factores clave y áreas de oportunidad que podrían influir de manera positiva en el desempeño de los maestros. A través de este análisis inicial, se buscó generar un entendimiento más profundo que sirva como base para investigaciones posteriores más detalladas y específicas.

Alcance descriptivo

El alcance descriptivo permitió captar de manera precisa las características y particularidades de la gestión educativa aplicada en la institución, incluyendo la manera en que se asignan los recursos, se estructuran los procesos pedagógicos y se lleva a cabo la planificación y ejecución de las actividades educativas. Además, se analizó el desempeño docente observando aspectos como la metodología de enseñanza, la interacción con los estudiantes, la adaptación al currículo y las evaluaciones realizadas. La investigación no manipuló ni altera las condiciones de trabajo o las estrategias pedagógicas, sino que buscó comprender cómo las prácticas actuales influyen en la calidad educativa y en el rendimiento de los docentes. (Citar)

Este alcance descriptivo proporcionó una visión completa de las dinámicas educativas dentro del contexto específico de la institución, permitiendo identificar tanto los aspectos positivos como las áreas de mejora en la gestión escolar. Asimismo, permitió comprender mejor cómo las decisiones tomadas a nivel de la gestión impactan el desempeño docente, sin imponer cambios o intervenciones que pudieran alterar el entorno real de los participantes. El resultado fue una descripción fiel y detallada que puede servir como base para la toma de decisiones informadas y para proponer estrategias de mejora en la gestión escolar y el desarrollo profesional de los docentes.

Declaración y justificación del tipo de investigación

Este estudio cumplió con el objetivo de investigar la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente, con el fin de identificar las prácticas de gestión que inciden positivamente en la calidad del trabajo docente y el rendimiento educativo. Para ello, se aplicó encuestas a docentes y padres de familia y en cuanto a los directivos se aplicó una entrevista con un cuestionario de preguntas abiertas con el fin de recopilar datos sobre las estrategias de gestión pedagógica implementadas y el desempeño de los docentes en sus prácticas diarias.



En primer lugar, se realizó una revisión bibliográfica para comprender el marco teórico acerca de la gestión pedagógica, su importancia en el contexto educativo y su relación con el desempeño docente. De esta manera se comprendió cómo otros estudios previos han abordado la conexión entre ambos conceptos, identificando teorías y enfoques relevantes, de esta manera establecer un marco conceptual para el análisis de los resultados obtenidos. Se consultaron libros, artículos académicos y estudios previos que exploraron la gestión pedagógica y el desempeño docente, con el objetivo de contextualizar la investigación en el estado actual del conocimiento sobre el tema.

El estudio fue principalmente de campo, ya que se llevó a cabo en la institución educativa donde se aplicaron directamente encuestas y entrevistas, para recopilarán datos indispensables sobre la gestión escolar y su incidencia en el desempeño docente. Este tipo de investigación fue necesario para obtener datos de la realidad educativa tal como ocurre en el contexto natural de la institución, sin interferencias o manipulaciones externas. El análisis de campo fue esencial para comprender cómo las políticas y estrategias de gestión escolar son percibidas y aplicadas por los docentes, así como para identificar los factores que influyen en el proceso de aprendizaje. De este modo, los resultados obtenidos fueron más representativos y aplicables al contexto educativo real.

Teniendo en cuenta la temporalidad, la investigación fue transversal, ya que se llevó a cabo en un único período de tiempo determinado. Esto significa que se realizó una recolección de datos puntuales, lo que permitió capturar el estado actual de la gestión escolar y el desempeño docente en ese momento específico. Este tipo de investigación permitió identificar las prácticas de gestión que están en auge, cómo se implementan, y qué efectos inmediatos están teniendo en el aula de clase. Aunque no se analizó la evolución de estas variables a lo largo del tiempo, la recolección de datos transversales ofrece un panorama preciso de la relación entre ambas variables en un contexto dado.

Métodos empleados y sus propósitos en el contexto de investigación

En la presente investigación se utilizó el método analítico-sintético, ya que se buscó descomponer el fenómeno estudiado en sus diferentes componentes para entender su naturaleza y, a partir de este análisis, integrar los resultados de manera que se obtenga una visión global y comprensiva del impacto de la gestión pedagógica en el fortalecimiento del desempeño profesional docente, a través de un acompañamiento integral que permita mejorar los procesos educativos en



la Unidad Educativa del Milenio Alfonso Herrera. El análisis se llevó a cabo al combinar las propiedades y características de cada parte del todo, mientras que la síntesis se construyó a partir de los hallazgos obtenidos en el análisis. Estos dos procesos se complementaron mutuamente, permitiendo una comprensión más profunda y detallada del objeto estudiando. Al trabajar de manera conjunta, el análisis y la síntesis ofrecen una visión completa y enriquecida, facilitando la elaboración de conclusiones más precisas y fundamentadas en la investigación (Rodríguez & Pérez, 2017) .

El método inductivo-deductivo combina dos procesos. La inducción parte de casos específicos para llegar a generalizaciones, observando la naturaleza y recopilando datos para hacer conclusiones amplias. En cambio, la deducción va de lo general a lo particular, utilizando principios generales para hacer inferencias y obtener resultados sobre situaciones específicas (Rodríguez & Pérez, 2017). Este enfoque se aplicó a la gestión educativa y su impacto en el desempeño docente, observando prácticas educativas y recopilando datos para identificar patrones. La inducción permitió desarrollar teorías a partir de casos concretos, mientras que la deducción utilizó principios generales para aplicar a situaciones particulares y verificar su validez. Juntos, estos métodos facilitaron una comprensión más profunda de cómo las estrategias de gestión educativa influyen en el desempeño profesional de los docentes.

Instrumentos derivados de la metodología seleccionada.

Para la recopilación de información se utilizó una encuesta estructurada con preguntas cerradas y escalas tipo Likert, para evaluar la percepción de los docentes sobre la gestión pedagógica y su impacto en el desempeño docente. A través de esta encuesta se recopiló datos consistentes que pudieron ser analizados de manera objetiva, facilitando la identificación de patrones y tendencias comunes en las percepciones de los docentes sobre aspectos clave de su trabajo, como la efectividad de las metodologías pedagógicas, el apoyo institucional y las barreras que enfrentan; sin embargo, aunque las respuestas estandarizadas favorecieron la comparación y el análisis a gran escala, también limitaron la profundidad de la información, ya que no permitieron explorar el contexto o las razones detrás de las respuestas. Los resultados obtenidos mediante este tipo de encuesta fueron interpretados con cuidado, a fin de obtener resultados confiables.

Otro de los instrumentos empleados fue La guía de entrevistas semiestructuradas que permitió explorar en profundidad las percepciones de los directivos y docentes sobre la relación



entre la gestión escolar y el desempeño docente. A través de preguntas abiertas, permitió a los entrevistados expresar sus experiencias, opiniones y sentimientos sobre cómo las decisiones y estrategias pedagógicas impactan en su labor diaria, así como identificar posibles barreras o factores facilitadores que afectan su desempeño en el aula. Esta flexibilidad resultó fundamental para identificar las dinámicas subyacentes que impactan en el desempeño docente y para obtener una comprensión más detallada y completa de las realidades que enfrentan los educadores, lo que puede proporcionar datos valiosos para optimizar las prácticas pedagógicas y apoyar la toma de decisiones a nivel institucional.

Delimitación de la población y la muestra.

La población de estudio estuvo conformada por un total de 50 docentes y 3 directivos de la Unidad Educativa del Milenio Alfonso Herrera, ubicada en la Provincia del Carchi, en el Cantón Espejo, Ciudad El Ángel. Para llevar a cabo un análisis representativo y equilibrado, se seleccionó una muestra aleatoria estratificada, que incluyó a 15 docentes que imparten clases en los grados de Educación Básica Elemental y Media, 35 padres de familia vinculados a estos subniveles educativos, y los tres directivos que actualmente están a cargo de la administración de la institución.

Este tipo de muestreo, estratificado, fue particularmente adecuado en contextos como el de esta investigación, ya que permitió asegurar que la muestra esté representada de manera proporcional según los diferentes grupos de interés dentro de la comunidad educativa. De esta forma, se toman en cuenta tanto el subnivel y los docentes de acuerdo a su nivel de experiencia profesional, lo cual fue fundamental para obtener una visión completa y precisa de las percepciones y realidades de los diferentes actores dentro de la institución. Al considerar tanto a los docentes de los diferentes subniveles como los padres de familia, esta delimitación de la población permitió una representación más diversa y fiel de las perspectivas que existen sobre la gestión escolar y el desempeño educativo en la institución.

Estrategia metodológica investigativa o proceder metodológico

La investigación adoptó una estrategia metodológica mixta, combinando enfoques cualitativos y cuantitativos para abordar de manera integral los temas de la gestión pedagógica y el desempeño docente. La primera fase consistió en un diagnóstico inicial, en el cual se recopilaban datos preliminares a través de encuestas estructuradas y entrevistas semiestructuradas. Las



encuestas proporcionaron datos cuantitativos sobre las percepciones de los docentes, padres de familia y directivos acerca de las prácticas de la gestión pedagógica y su impacto en el desempeño docente y resultado en las aulas; mientras, que las entrevistas ofrecieron una comprensión más profunda y detallada de las experiencias y opiniones de los participantes. Esta fase inicial permitió identificar áreas clave de mejora en la gestión pedagógica y los factores que influyen en el desempeño docente, como la observación áulica y el acompañamiento por parte del directivo para reflexionar y mejorar el entorno del aula. Los resultados obtenidos en esta etapa fueron fundamentales para el diseño de la siguiente fase de la investigación.

Una vez completado el diagnóstico, la siguiente etapa implicó el desarrollo de la modelación de la propuesta. Basada en los hallazgos del diagnóstico inicial, esta propuesta incluirá un conjunto de estrategias por parte del gestor pedagógico orientadas a mejorar la gestión efectiva en la institución, considerando las necesidades específicas y los desafíos identificados durante la recolección de datos. Las estrategias abarcaban áreas como la capacitación docente, la observación áulica, la optimización de los recursos pedagógicos y el acompañamiento al docente. Finalmente, se procedió a realizar una validación de la propuesta, que consistirá en un nuevo diagnóstico final para evaluar la viabilidad y efectividad de las estrategias implementadas. Este diagnóstico final permitirá medir el impacto de las intervenciones propuestas, ajustarlas según fuera necesario y proporcionar una base sólida para su implementación a largo plazo, asegurando que las mejoras fueran sostenibles y adaptadas al contexto particular de la Unidad Educativa del Milenio Alfonso Herrera.

Etapas del estudio teórico

En esta fase, se llevó a cabo una revisión exhaustiva de la literatura científica y académica relacionada con la gestión pedagógica y el desempeño docente. Esta revisión permitió comprender los conceptos fundamentales y teorías existentes sobre estos temas, proporcionando una base sólida para la investigación. Se exploraron enfoques pedagógicos contemporáneos, modelos de gestión educativa y estudios previos sobre el impacto de la gestión en el desempeño de los docentes. Además, se identificaron y analizaron las principales variables que influyen en la calidad educativa, como el liderazgo escolar, la actualización de conocimientos pedagógicos y normativas educativas; la formación docente y el acompañamiento por parte del gestor pedagógico, la evaluación de los procesos educativos, dominio de la asignatura y de la planificación; aplicación



de estrategias activas que promuevan el rol activo del estudiante, así como el trabajo colaborativo, desarrollando habilidades necesarias para la vida. Este análisis teórico sirvió para establecer un marco conceptual que orientó la formulación de las preguntas de investigación y los objetivos del estudio, asegurando que los resultados obtenidos fueran coherentes con los enfoques y teorías vigentes en el campo de la educación.

Etapa del diagnóstico inicial

Una vez establecido el marco teórico, se avanzó con la recolección de datos a través de diversas herramientas metodológicas. Se utilizaron encuestas estructuradas para obtener datos cuantitativos sobre las percepciones de los docentes y padres de familia respecto a la gestión pedagógica y su impacto en el desempeño docente. Estas encuestas permitieron identificar los principales desafíos y oportunidades que los docentes percibían en su entorno laboral y en las estrategias pedagógicas implementadas. Además, se realizaron entrevistas semiestructuradas a directivos, con el fin de profundizar en las experiencias personales y las dinámicas subyacentes que afectan el desempeño de los educadores. A través de estos métodos cualitativos, se pudo explorar con mayor detalle las barreras emocionales, motivacionales y estructurales que influyen en la práctica pedagógica, como la falta de recursos, la capacitación insuficiente o la falta de apoyo institucional. El diagnóstico inicial proporcionó un panorama detallado de la situación actual de la gestión pedagógica y del desempeño docente en la Unidad Educativa del Milenio Alfonso Herrera, sirviendo como base para el diseño de la siguiente etapa de la investigación.

Etapa de modelación de la propuesta

En esta fase, se desarrollará una propuesta de mejora basada en los resultados obtenidos durante el diagnóstico inicial. Se elaborarán estrategias concretas para mejorar la gestión pedagógica y potenciar el desempeño docente, considerando las áreas de oportunidad identificadas. Las estrategias propuestas incluirán programas de capacitación docente, observaciones áulicas, acompañamiento al docente, y mejoras en la comunicación y coordinación entre docentes y directivos. Además, se considerarán intervenciones dirigidas a mejorar el liderazgo pedagógico de los directivos, con el fin de promover un entorno de trabajo colaborativo y motivador. La propuesta también abordará la importancia de adaptar las estrategias pedagógicas a las características particulares de los estudiantes y las necesidades específicas de cada nivel educativo.

Etapa de validación de la propuesta

Finalmente, se realizará un diagnóstico final para evaluar la viabilidad y efectividad de la propuesta de mejora. Durante esta fase, se verificarán los cambios y mejoras implementadas a partir de la retroalimentación proporcionada por los docentes, directivos y padres de familia. Se utilizarán herramientas de evaluación similares a las empleadas en el diagnóstico inicial para medir el impacto de las estrategias en la gestión pedagógica y el desempeño docente. Dicha validación se realizará a través de juicios de expertos en el área educativa y con amplia trayectoria en los cargos directivos, a fin de que aporten con ideas que mejoren el planteamiento y la implementación de la propuesta. A partir de los resultados obtenidos, se ajustarán las propuestas para asegurar su viabilidad a largo plazo y su adaptación al contexto específico de la institución educativa. Este proceso de validación permitirá confirmar si las estrategias a implementar logran mejorar la calidad educativa y si las condiciones de enseñanza y aprendizaje mejorarán como resultado de las intervenciones, garantizando así que la propuesta sea efectiva y sostenible en el tiempo.

Presentación de los resultados del estudio diagnóstico: Análisis, interpretación y discusión de los resultados.

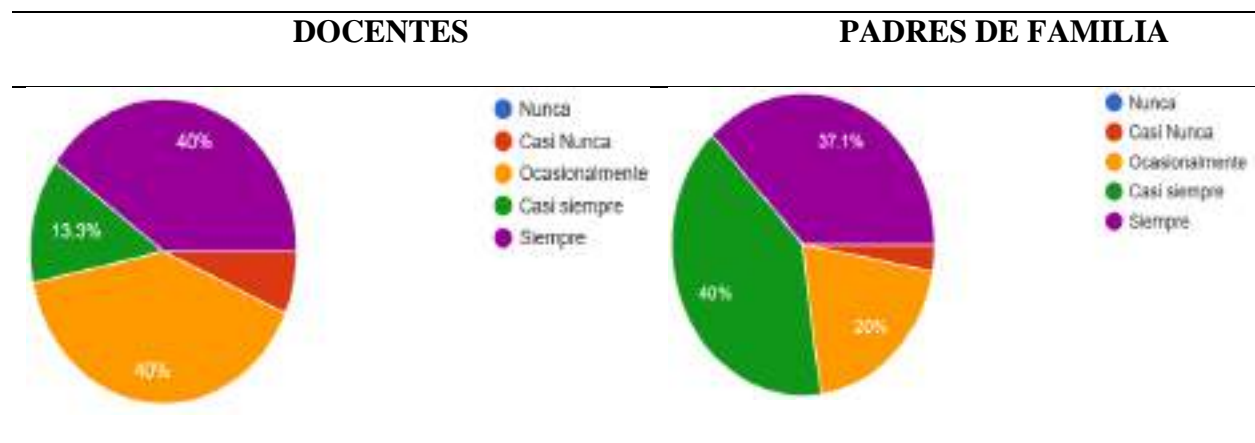
Variable Independiente: Gestión pedagógica

Dimensión capacitación y mejora continua

1. ¿En la unidad educativa se generan espacios para la capacitación y actualización de conocimientos de directivos y docentes?

Grafico N° 1

Capacitación y actualización de conocimientos



Fuente: Los autores (2025)

Tabla N° 2

Capacitación y actualización de conocimientos

Categorías /escala de Likert	Docentes	Padres de familia
Nunca	0%	0%
Casi Nunca	6,7%	2,9 %
Ocasionalmente	40%	20%
Casi siempre	13,3%	40%
Siempre	40%	37,1 %

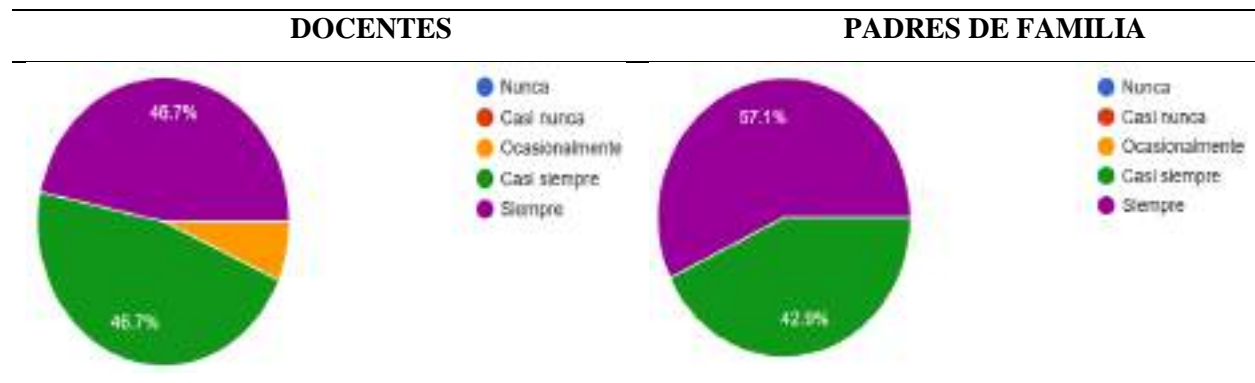
Fuente: Los autores (2025)

Los datos muestran que un 6,7% de los docentes y un 2,9% de los padres creen que los espacios de capacitación nunca existen. Un 40% de los docentes y un 20% de los padres perciben que las oportunidades de capacitación surgen de vez en cuando, lo que podría sugerir que estos espacios son percibidos como irregulares o insuficientes. En cuanto a la categoría de casi siempre, el 40% de los padres considera que las oportunidades de capacitación son frecuentes, mientras que solo un 13,3% de los docentes tiene la misma percepción. Finalmente, un 40% de los docentes y un 37,1% de los padres de familia piensan que los espacios de capacitación se generan de manera constante, lo que indica una visión parcialmente aceptable sobre la existencia de oportunidades de formación continua en ambos grupos. En general, en la Unidad Educativa se ofrecen espacios para la capacitación y actualización de manera regular, aunque hay diferencias en las percepciones de docentes y padres. Estos resultados sugieren que la capacitación para los docentes no satisface sus expectativas y no se cumplen en un 100%.

2. ¿Los directivos y docentes conocen y aplican correctamente la normativa educativa vigente?

Gráfico N° 2

Aplicación de normativa educativa vigente



Fuente: Los autores (2025)



Tabla N° 3

Aplicación de normativa educativa vigente

Categorías /escala de Likert	Docentes	Padres de familia
Nunca	0%	0%
Casi Nunca	0%	0%
Ocasionalmente	6,7%	0%
Casi siempre	46,7%	42,9%
Siempre	46,7%	57,1 %

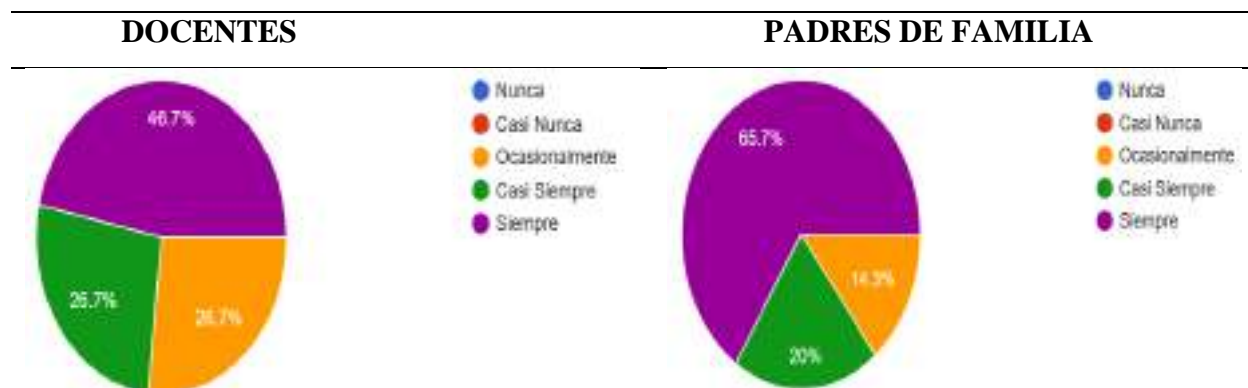
Fuente: Los autores (2025)

Los resultados obtenidos en esta pregunta muestran que tanto los docentes como los padres de familia perciben que existe un conocimiento y aplicación que es un tanto aceptable de la normativa educativa vigente. Un 6,7% de los padres de familia consideran que la normativa se aplica ocasionalmente. En la categoría casi siempre, un 42,9% de los docentes y un 46,7% de los padres perciben que la normativa se aplica de manera frecuente, lo que refleja una visión parcialmente optimista sobre el cumplimiento de las regulaciones. Además, un 57,1% de los docentes y un 46,7% de los padres consideran que la normativa se aplica siempre, lo que indica que, en general, ambos grupos perciben una mediana adhesión a las normativas en la institución educativa. Los resultados muestran que la aplicación de la normativa vigente necesita ciertos ajustes en cuanto a su socialización, correcta implementación y toma de decisiones donde se evidencie la imparcialidad en la resolución de conflictos, así como la convivencia armónica dentro de la comunidad educativa.

3. ¿Los docentes y directivos trabajan en equipo para implementar proyectos innovadores producto de sus investigaciones?

Gráfico N° 3

Trabajo en equipo



Fuente: Los autores (2025)

Tabla N°: 4

Trabajo en equipo

Categorías /escala de Likert	Docentes	Padres de familia
Nunca	0%	0%
Casi Nunca	0%	0%
Ocasionalmente	26,7%	14,3%
Casi siempre	26,7%	20%
Siempre	46,7%	65,7%

Fuente: Los autores (2025)

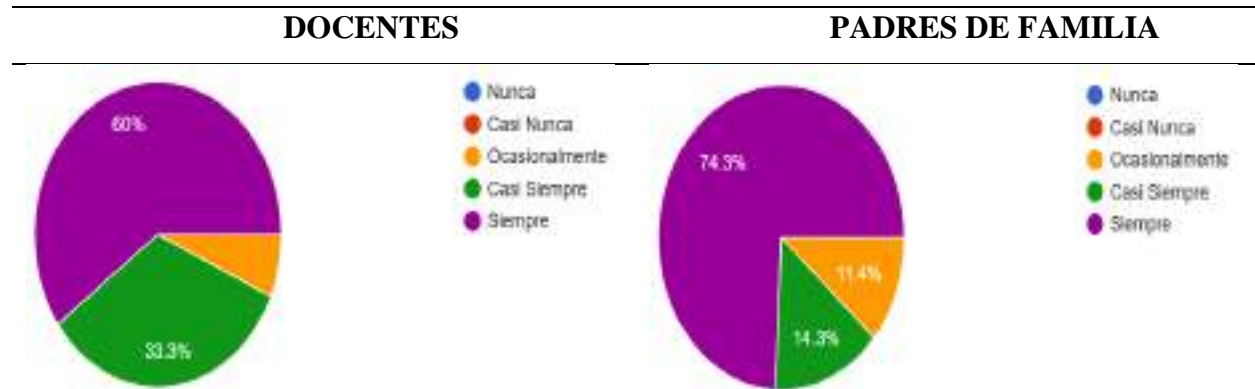
Los resultados obtenidos muestran que el 26,7% de los docentes y un 14,3% de los padres indican que el trabajo en equipo ocurre ocasionalmente, lo que sugiere que, aunque se da en algunos casos, no es una práctica constante ni sistemática. La categoría de casi siempre refleja que un 26,7% de los docentes y un 20% de los padres consideran que la colaboración entre docentes y directivos para implementar proyectos innovadores se realiza con cierta regularidad; sin embargo, lo más destacado es que un 46,7% de los docentes y un 65,7% de los padres reportan que siempre trabajan en equipo para desarrollar proyectos innovadores, lo que indica que una mayoría de los padres perciben un mediano nivel de colaboración en este aspecto, incluso mayor que la percepción de los docentes. Los resultados sugieren que, en general, existe un cierto nivel de colaboración en la institución educativa; sin embargo, el hecho de que aún haya un porcentaje significativo de docentes y padres que perciben el trabajo en equipo solo como ocasional o casi siempre sugiere que, para alcanzar la excelencia total, se podría mejorar la sistematicidad y regularidad del trabajo en equipo en todos los niveles, de esta manera alcanzar la excelencia al 100%.

ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE

4. ¿Todos los docentes son profesionales en educación que conocen de pedagogía y didáctica?

Gráfico N° 4

Docentes profesionales en educación



Fuente: Los autores (2025)

Tabla N° 5

Docentes profesionales en educación

Categorías /escala de Likert	Docentes	Padres de familia
Nunca	0%	0%
Casi Nunca	0%	0%
Ocasionalmente	6,7%	11,4%
Casi siempre	33,3%	14,3%
Siempre	60%	74%

Fuente: Los autores (2025)

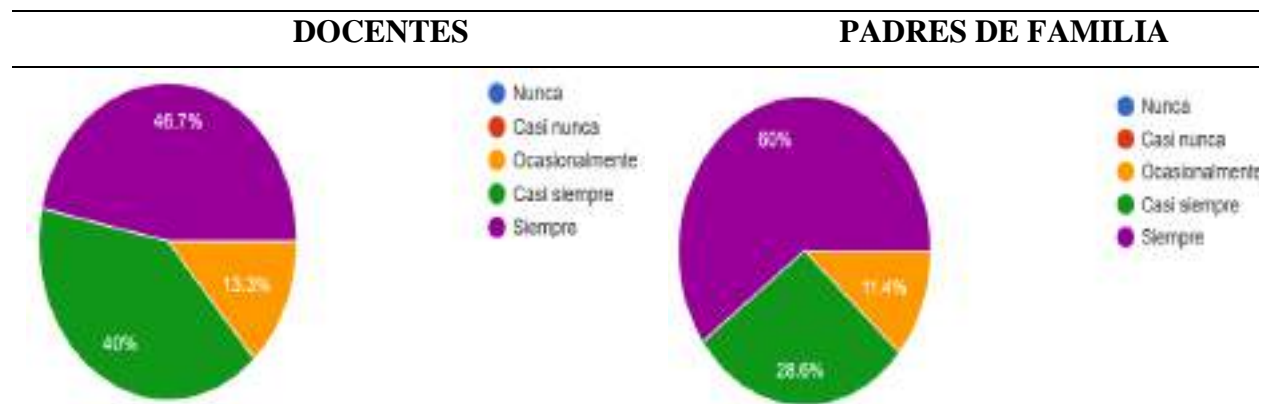
Los resultados muestran una percepción medianamente positiva sobre la formación pedagógica y didáctica de los docentes. Un 60% de los docentes y un 74% de los padres consideran que siempre los docentes poseen estos conocimientos, lo que refleja una confianza en la preparación profesional del cuerpo docente; sin embargo, hay una ligera discrepancia, ya que un 6,7% de los docentes y un 11,4% de los padres opinan que no todos los docentes cuentan con estos conocimientos, lo que podría indicar que, aunque la mayoría es percibida como competente, algunos casos excepcionales podrían generar dudas. Además, un 33,3% de los docentes considera que casi siempre cuentan con estos conocimientos, frente a solo un 14,3% de los padres, Los resultados en general muestran que aún hace falta continuar fortaleciendo la calidad educativa,

siendo importante que los docentes reciban oportunidades de desarrollo profesional que aseguren que todos cuenten con los conocimientos necesarios de manera constante, y que se continúe reforzando la confianza de los padres en la formación docente a través de una comunicación clara y transparente sobre los esfuerzos y procesos de capacitación.

5. ¿Los directivos, planifican y realizan las observaciones áulicas durante para fortalecer los procesos de aprendizaje?

Gráfico N° 5

Observación áulica



Fuente: Los autores (2025)

Tabla N° 6

Observación áulica

Categorías /escala de Likert	Docentes	Padres de familia
Nunca	0%	0%
Casi nunca	0%	0%
Ocasionalmente	13,3%	11,4%
Casi siempre	40%	28,6%
Siempre	46,7%	60%

Fuente: Los autores (2025)

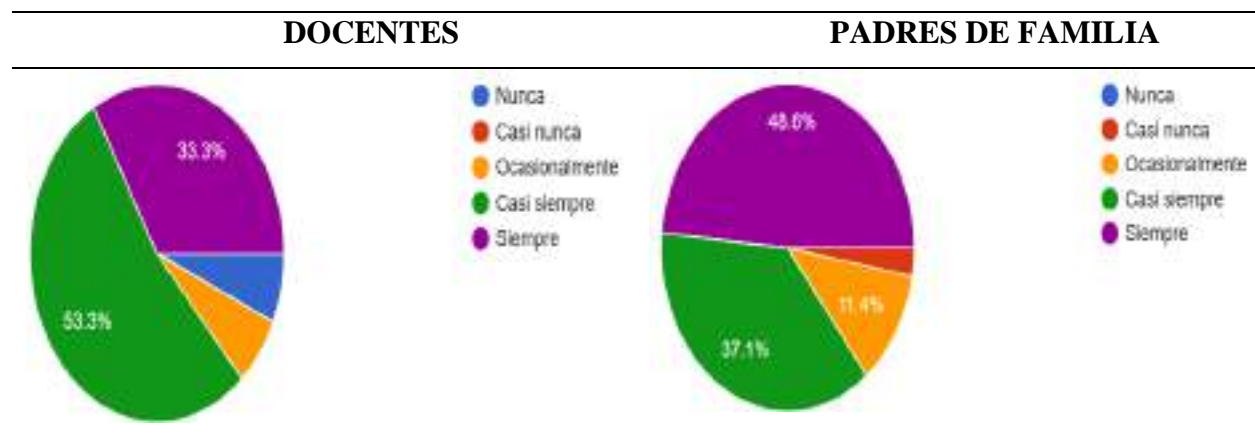
Los resultados muestran que un 46,7% de los docentes y un 60% de los padres de familia consideran que los directivos siempre realizan estas observaciones, lo que sugiere una percepción con compromiso y seguimiento por parte de la dirección escolar. Sin embargo, un 40% de los docentes y un 28,6% de los padres perciben esta actividad como regular, lo que reflejar una

diferencia en la forma en que ambos grupos experimentan o tienen acceso a la información sobre estas observaciones. Por otro lado, el 13,3% de los docentes y un 11,4% de los padres creen que las observaciones ocurren ocasionalmente, lo que podría indicar que, aunque la mayoría percibe una presencia activa de los directivos en el aula, existen algunos momentos en los que estas observaciones no se realizan con la frecuencia esperada. Por lo tanto, existe una percepción poco positiva sobre las observaciones áulicas realizadas por los directivos a los docentes, lo que sugiere que, para mejorar su impacto, es necesario que los directivos aseguren una presencia más constante y sistemática en las aulas, lo que permitiría fortalecer los procesos de aprendizaje, alineando mejor a todos los involucrados en la educación, de esta manera alcanzar la excelencia académica.

6. ¿Los directivos retroalimentan a los docentes para que se mejoren los procesos de aprendizaje?

Grafico N° 6

Retroalimentación docente



Fuente: Los autores (2025)

Tabla N° 7

Retroalimentación docente

Categorías /escala de Likert	Docentes	Padres de familia
Nunca	6,7%	0%
Casi Nunca	0%	2,9%
Ocasionalmente	6,7%	11,4%
Casi siempre	53,3%	37,1%
Siempre	33,3%	48,6%

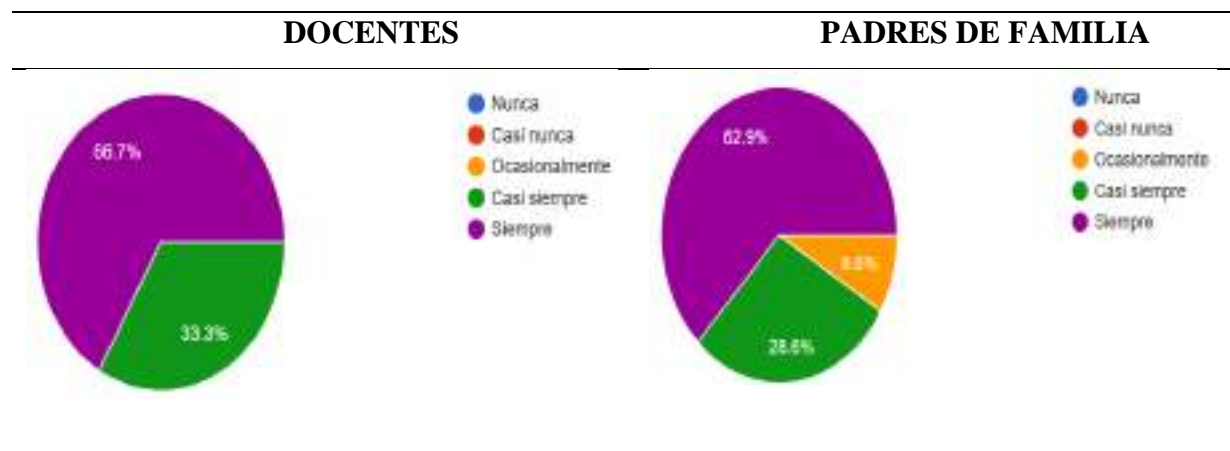
Fuente: Los autores (2025)

Los resultados muestran una percepción medianamente positiva sobre la retroalimentación que los directivos brindan a los docentes para mejorar los procesos de aprendizaje, aunque con algunas diferencias entre los docentes y los padres de familia. Un 53,3% de los docentes y un 37,1% de los padres consideran que la retroalimentación ocurre casi siempre, mientras que un 33,3% de los docentes y un 48,6% de los padres consideran que ocurre siempre, lo que refleja un mediano nivel de satisfacción con el apoyo recibido por parte de los directivos. Sin embargo, también se observa que un pequeño porcentaje de los docentes 6,7% y un 11% de los padres perciben que esta retroalimentación ocurre ocasionalmente, lo que podría indicar que, aunque la mayoría tiene una visión positiva, algunos consideran que la retroalimentación no se ofrece con la frecuencia o regularidad esperada. Los docentes, al ser los entes directamente involucrados, perciben una retroalimentación más regular, pero quizás no constante en todos los casos. Aunque los docentes perciben una retroalimentación algo más regular, esta no es constante ni suficientemente frecuente, lo que pone en evidencia las deficiencias en el apoyo brindado por los directivos y la necesidad urgente de mejorar la comunicación y el seguimiento en este aspecto, para ayudar al profesorado a mejorar sus procesos enseñanza – aprendizaje.

7. ¿Los docentes asumen con actitud proactiva las recomendaciones para fortalecer sus estrategias metodológicas aplicadas en el aula de clases?

Gráfico N° 7

Actitud proactiva



Fuente: Los autores (2025)



Tabla N° 8

Actitud proactiva

Categorías /escala de Likert	Docentes	Padres de familia
Nunca	0%	0%
Casi Nunca	0%	0%
Ocasionalmente	0%	8,6%
Casi siempre	33,3%	28,6%
Siempre	66,7%	62,9%

Fuente: Los autores (2025)

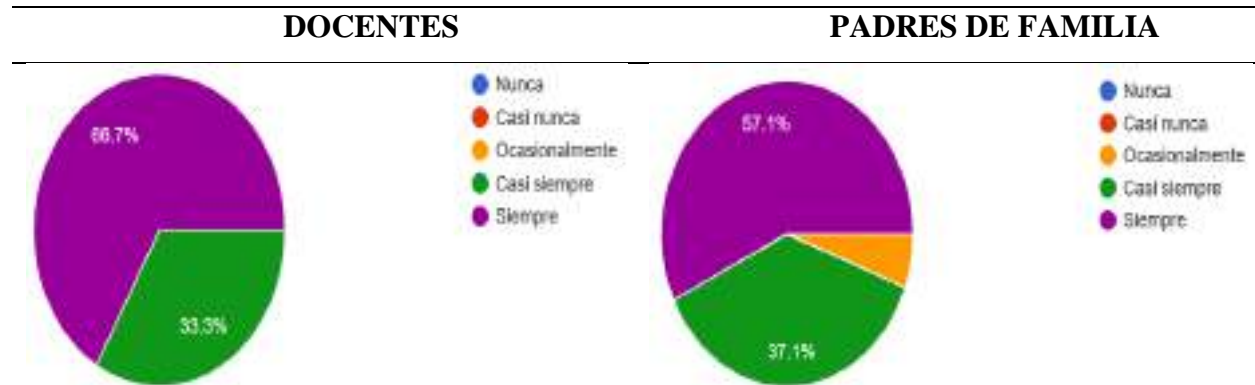
Los resultados muestran que tanto los docentes como los padres de familia tienen una percepción medianamente positiva sobre la actitud proactiva de los docentes frente a las recomendaciones para fortalecer sus estrategias metodológicas. Un 66,7% de los docentes y un 62,9% de los padres creen que los docentes siempre asumen de manera adecuada las recomendaciones, lo que refleja una disposición generalizada hacia la mejora continua y el compromiso con la calidad educativa. Además, un 33,3% de los docentes y un 28,6% de los padres consideran que esta actitud ocurre casi siempre, lo que refuerza la idea de que, en su mayoría, los docentes están abiertos a recibir retroalimentación y mejorar sus métodos. Sin embargo, un pequeño porcentaje de docentes 8,6% señala que esto sucede ocasionalmente, lo que podría indicar que en ciertos casos existe resistencia en la recepción o implementación de las recomendaciones. Esto indica que, aunque algunos docentes muestran disposición hacia la mejora continua, en muchos casos la proactividad no es constante, lo que podría reflejar resistencia o falta de interés en implementar las sugerencias de manera regular, afectando la efectividad de las estrategias por ende el desempeño de los estudiantes.

EVALUACIÓN DE PROCESOS

8. ¿Los docentes mejoran continuamente su desempeño profesional producto de un acompañamiento efectivo?

Gráfico N° 8

Mejora continua



Fuente: Los autores (2025)

Tabla N° 9

Mejora continua

Categorías /escala de Likert	Docentes	Padres de familia
Nunca	0%	0%
Casi Nunca	0%	0%
Ocasionalmente	0%	5,7%
Casi siempre	33,3%	37,1%
Siempre	66,7%	57,1%

Fuente: Elaborado por los autores (2025)

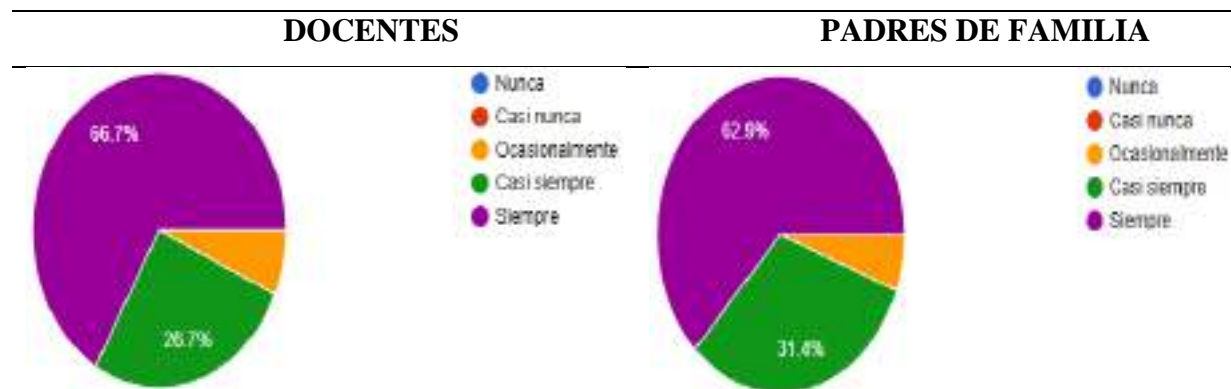
Los resultados muestran que tanto docentes como padres de familia tienen una percepción medianamente positiva sobre el impacto del acompañamiento en la mejora continua del desempeño profesional de los maestros. Un 66,7% de los docentes y un 57,1% de los padres opinan que el acompañamiento contribuye siempre a la mejora de su desempeño, lo que indica que ambos grupos reconocen un apoyo constante y efectivo. Además, un 33,3% de los docentes y un 37,1% de los padres creen que esta mejora ocurre casi siempre, lo que sugiere que un poco porcentaje observa una influencia positiva del acompañamiento en la labor de los educadores. No obstante, un 5,7% de los padres considera que este proceso ocurre solo ocasionalmente, lo que podría señalar que, en algunos casos, el acompañamiento no es tan frecuente o efectivo como se esperaría, sugiriendo áreas de mejora en su implementación. Además, la diferencia de percepción entre los docentes y los padres podría reflejar una visión poco optimista de los padres, mientras que los

docentes, al ser los directamente involucrados, pueden tener una perspectiva más crítica o realista. Este contraste sugiere que el acompañamiento no está logrando el impacto esperado en todos los casos, limitando así su efectividad en el proceso de mejora del desempeño profesional y, por lo tanto, en la calidad de la enseñanza.

9. ¿Los docentes promueven una educación equitativa, inclusiva y de calidad acorde a la normativa vigente?

Gráfico N° 9

Educación inclusiva



Fuente: Los autores (2025)

Tabla N° 10

Educación inclusiva

Categorías /escala de Likert	Docentes	Padres de familia
Nunca	0%	0%
Casi Nunca	0%	0%
Ocasionalmente	6,7%	5,7%
Casi siempre	26,7%	31,4%
Siempre	66,7%	62,9%

Fuente: Los autores (2025)

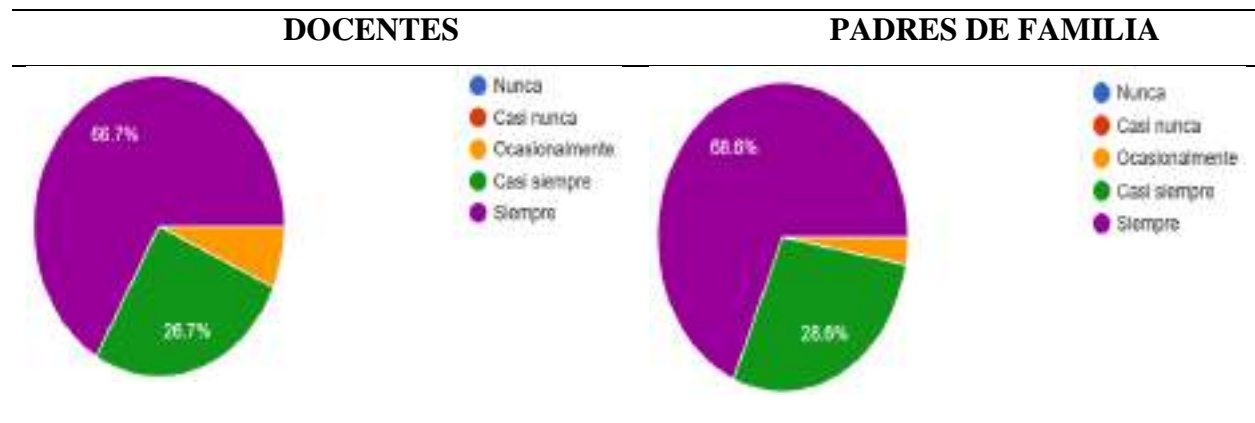
Los resultados muestran una percepción medianamente positiva sobre el compromiso de los docentes para promover una educación equitativa, inclusiva y de calidad conforme a la normativa vigente. Un 66,7% de los docentes y un 62,9% de los padres consideran que los docentes siempre fomentan estos principios, lo que refleja un grado de confianza en la aplicación de estas prácticas en el aula. Además, un 26,7% de los docentes y un 31,4% de los padres creen que esto

ocurre casi siempre, lo que indica que una parte significativa de ambos grupos percibe una implementación medianamente constante de políticas educativas inclusivas y de calidad. Otro porcentaje menor del 6,7% de los docentes y el 5,7% de los padres, considera que esto sucede ocasionalmente, lo que sugiere que, aunque la mayoría de los docentes promueven estos valores de manera regular, existen algunos casos en los que su aplicación no es tan constante o efectiva. Por lo tanto, aunque existe el compromiso con la educación inclusiva y de calidad, aún se enfrentan limitaciones ya que no se aplica de forma constante en todas las aulas.

10. ¿Los docentes evidencian actitudes y aptitudes que motivan a los estudiantes hacia el aprendizaje?

Gráfico N° 10

Actitud y aptitud del docente



Fuente: Los autores (2025)

Tabla N° 11

Actitud y aptitud del docente

Categorías /escala de Likert	Docentes	Padres de familia
Nunca	0%	0%
Casi Nunca	0%	0%
Ocasionalmente	6,7%	2,9%
Casi siempre	26,7%	28,6%
Siempre	66,7%	68,6%

Fuente: Los autores (2025)

El análisis de los resultados muestra que un porcentaje medianamente significativo de docentes con un 66,7% y 68,6% de padres de familia consideran que los docentes siempre demuestran

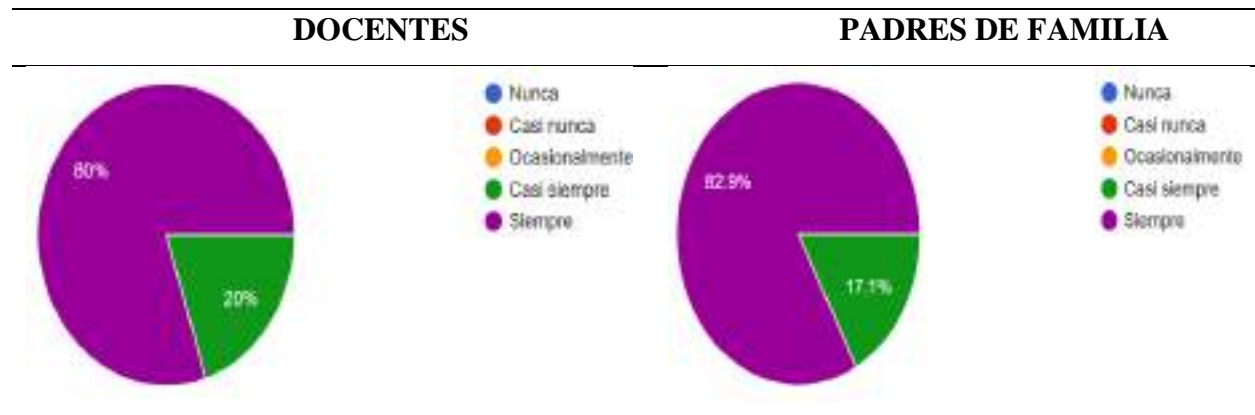
actitudes que fomentan el interés por el aprendizaje, lo que refleja una percepción de compromiso en la enseñanza. Además, un 26,7% de los docentes y un 28,6% de los padres piensan que esta motivación ocurre casi siempre, lo que indica que se valora la capacidad de los docentes para generar un entorno favorable para el aprendizaje. Sin embargo, un pequeño porcentaje de los docentes 6,7% y un 2,9% de los padres perciben que esta motivación es ocasional, lo que sugiere que, aunque la mayoría considera que los docentes son frecuentemente motivadores, existen casos en los que la motivación puede no ser tan constante o efectiva. Esto sugiere que, aunque la mayoría de los docentes pueda demostrar un nivel adecuado de motivación, no se trata de una práctica constante ni igualitaria en todos los casos, lo que restringe la eficacia general de la enseñanza.

CONOCIMIENTOS Y COMPETENCIAS PEDAGÓGICAS

11. ¿Todos los docentes conocen y dominan la asignatura que enseñan?

Gráfico N° 11

Dominio de la asignatura



Fuente: Los autores (2025)

Tabla N° 12

Dominio de la asignatura

Categorías /escala de Likert	Docentes	Padres de familia
Nunca	0%	0%
Casi Nunca	0%	0%
Ocasionalmente	0%	0%
Casi siempre	20%	17,1%
Siempre	80%	82,9%

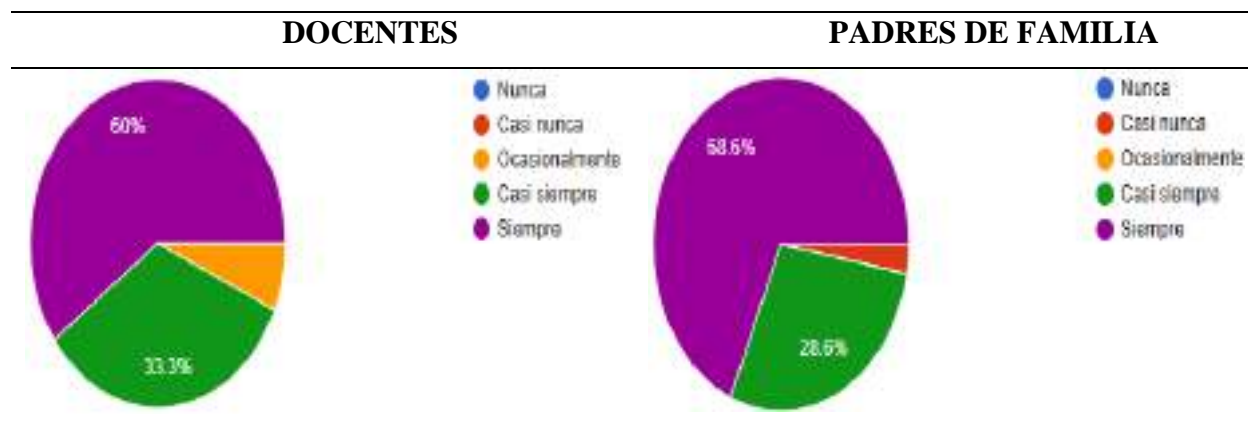
Fuente: Los autores (2025)

Los resultados muestran que la mayoría de los docentes, con un 80%, y los padres de familia, con un 82,9%, perciben que los maestros siempre conocen y dominan la asignatura que enseñan. Este alto porcentaje refleja bastante confianza en la competencia académica de los docentes. Además, los porcentajes de respuestas casi siempre son relativamente bajos, con un 20% de los docentes y un 17,1% de los padres, lo que indica que existen pocas percepciones de deficiencias en el dominio del contenido por parte de los educadores. En conjunto, estos datos sugieren que se considera fundamental la preparación académica de los maestros, lo que impacta de manera positiva en la educación y adecuado desarrollo del proceso enseñanza – aprendizaje.

12. ¿En cada clase se evidencia la aplicación de una planificación bien estructurada que corresponde a un método de enseñanza y aprendizaje?

Gráfico N° 12

Planificación y método de enseñanza



Fuente: Los autores (2025)

Tabla N° 13

Planificación y método de enseñanza

Categorías /escala de Likert	Docentes	Padres de familia
Nunca	0%	0%
Casi Nunca	0%	2,9%
Ocasionalmente	6,7%	0%
Casi siempre	33,3%	28,6%
Siempre	60%	68,6%

Fuente: Los autores (2025)

Los resultados, aunque aparentemente positivos, revelan una visión poco favorable sobre la aplicación constante de una planificación adecuada en las aulas. Un 60% de los docentes y un 68,6% de los padres de familia afirman que esto siempre ocurre, lo que refleja una percepción poco

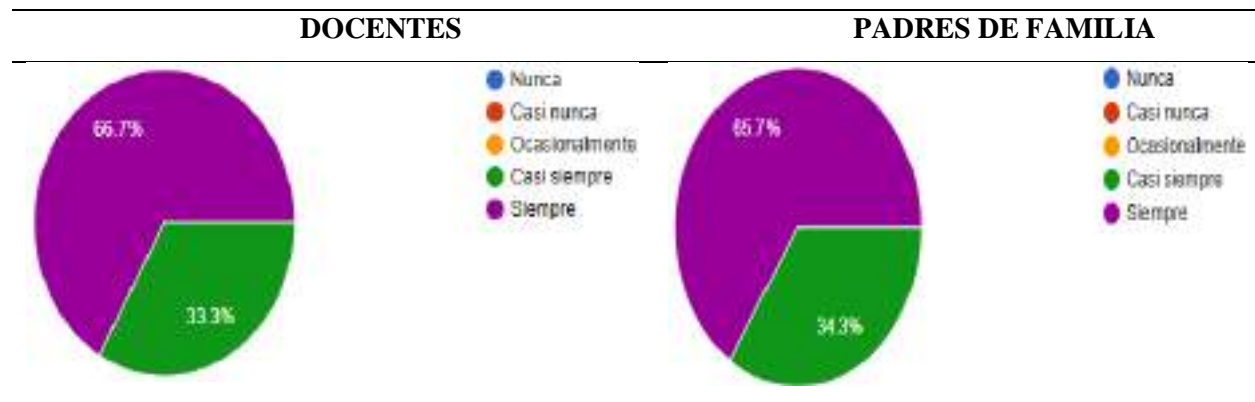
positiva de la organización y el enfoque pedagógico en las aulas. Además, un 33,3% de los docentes y un 28,6% de los padres consideran que esta planificación ocurre casi siempre, lo que sugiere que, en general que existe una estructura no tan clara y coherente en las clases. Los porcentajes bajos en las opciones de casi nunca 2,9% y ocasionalmente 6,7% refuerzan la idea de que no es una práctica completamente estable ni aplicada de manera regular en todos los casos. Esto hace de que se limite la efectividad de la enseñanza y plantea dudas sobre la calidad y consistencia de la planificación educativa en muchas aulas. Por lo que se plantea la necesidad de la aplicación de métodos de enseñanza y aprendizaje estructurados para asegurar una educación más efectiva y coherente en todas las aulas.

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

13. ¿Los docentes aplican estrategias activas de aprendizaje en cada clase lo cual motiva el aprendizaje?

Gráfico N° 13

Estrategias activas de aprendizaje



Fuente: Los autores (2025)

Tabla N° 14

Estrategias activas de aprendizaje

Categorías /escala de Likert	Docentes	Padres de familia
Nunca	0%	0%
Casi Nunca	0%	0%
Ocasionalmente	0%	0%
Casi siempre	33,3%	34,3%
Siempre	66,7%	65,7%

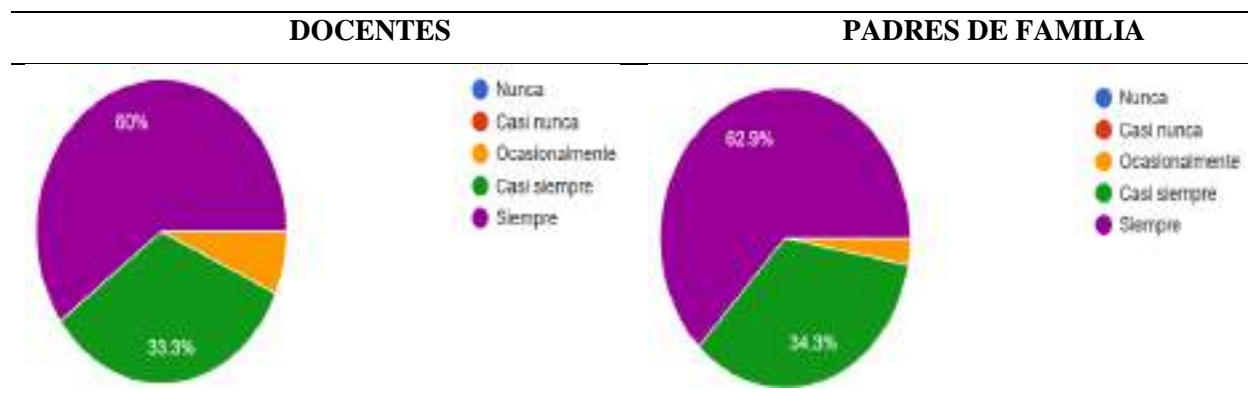
Fuente: Los autores (2024)

Los resultados muestran que tanto los docentes como los padres de familia perciben de manera medianamente positiva la aplicación de estrategias activas de aprendizaje en las clases. Un 66,7% de los docentes y un 65,7% de los padres indican que estas estrategias siempre se aplican, lo que sugiere que los educadores se sienten comprometidos con el uso de métodos dinámicos y participativos que fomentan el interés de los estudiantes. Otro porcentaje con un 33,3% de los docentes y un 34,3% de los padres, sugieren que la aplicación de enfoques activos en el aula no es tan regular como podría esperárselo. Esto indica que, aunque los docentes se comprometen en su mayoría con métodos dinámicos y participativos, aún existen clases donde las implementaciones de estas estrategias no son tan frecuentes. La aplicación constante de enfoques activos debería optimizarse, ya que la motivación y el aprendizaje de los estudiantes no se pueden asegurar si las estrategias no se implementan de forma regular.

14. ¿Se evidencia que en cada clase que el estudiante es el protagonista del aprendizaje?

Gráfico N° 14

Estudiante protagonista del aprendizaje



Fuente: Los autores (2025)

Tabla N° 15

Estudiante protagonista del aprendizaje

Categorías /escala de Likert	Docentes	Padres de familia
Nunca	0%	0%
Casi Nunca	0%	0%
Ocasionalmente	6,7%	2,9%
Casi siempre	33%	34,3%
Siempre	60%	62,9%

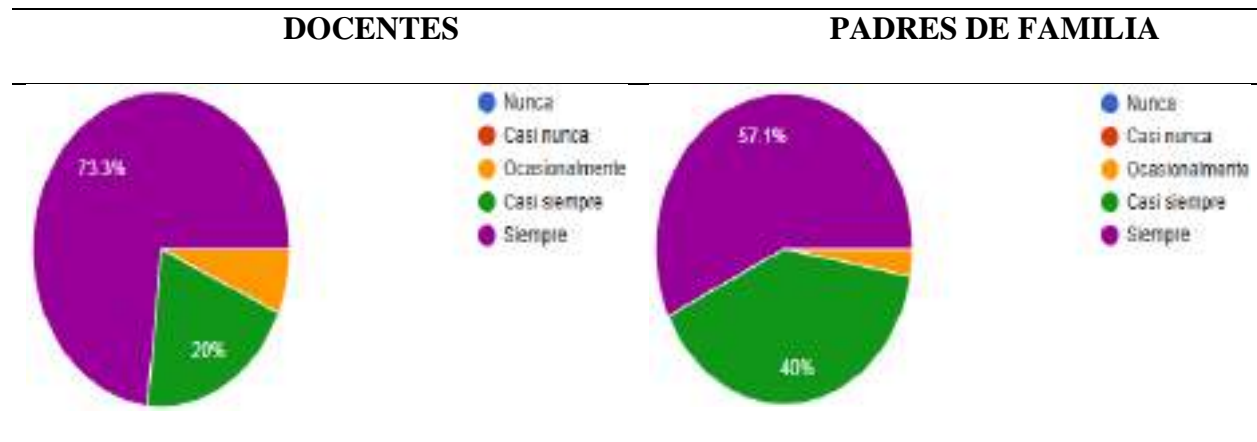
Fuente: Los autores (2025)

Los resultados indican que tanto los docentes como los padres de familia tienen una percepción medianamente positiva acerca de que los estudiantes son los protagonistas del aprendizaje en las clases. Un 60% de los docentes y un 62,9% de los padres afirman que esto ocurre siempre, lo que sugiere que los docentes están adoptando enfoques pedagógicos centrados en el estudiante. Otro porcentaje con un 33% de los docentes y un 34,3% de los padres consideran que esta dinámica no es completamente constante. Esto implica que este enfoque no se aplica de manera uniforme en todas las clases. Los porcentajes en las opciones de ocasionalmente con un 6,7% de los docentes y un 2,9% de los padres refuerzan la idea de que no todos los docentes están aplicando estos métodos de forma regular, lo que limita la efectividad de este enfoque pedagógico. Por la diversidad en las respuestas se evidencia que dentro del proceso enseñanza- aprendizaje no se evidencia al 100 % la participación activa de los estudiantes, resaltando la necesidad de una aplicación más constante de métodos para garantizar un aprendizaje genuinamente participativo y autónomo.

15. ¿Se fomenta en todas las asignaturas el trabajo colaborativo y cooperativo para un mejor aprendizaje?

Gráfico N° 15

Trabajo colaborativo y cooperativo



Fuente: Los autores (2025)

Tabla N° 16

Trabajo colaborativo y cooperativo

Categorías /escala de Likert	Docentes	Padres de familia
Nunca	0%	0%
Casi Nunca	0%	0%
Ocasionalmente	6,7%	2,9%
Casi siempre	20%	40%
Siempre	73,3%	57,1%

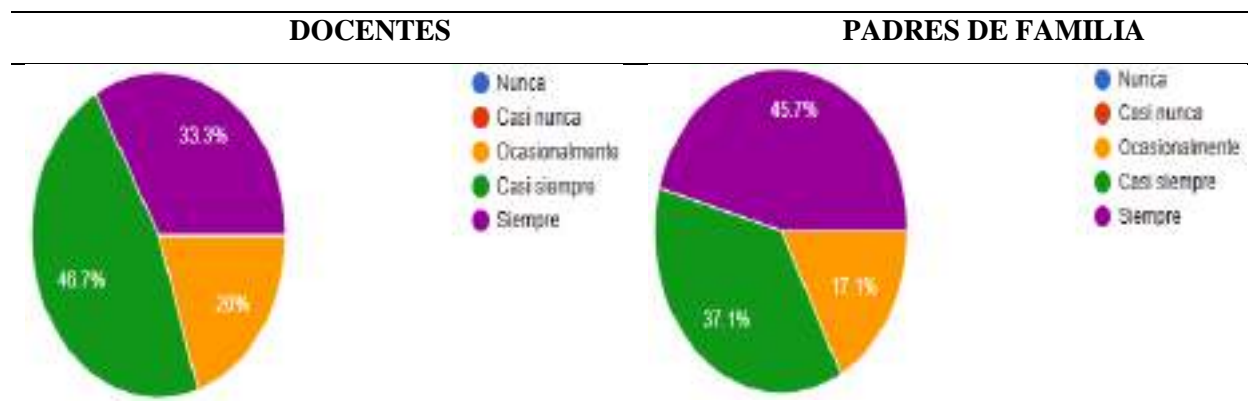
Fuente: Los autores (2025)

Según los resultados una mayoría de docentes y padres de familia perciben que existe un trabajo colaborativo y cooperativo entre las asignaturas dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje. Un 73,3% de los docentes y un 57,1% de los padres de familia afirman que este tipo de trabajo siempre se fomenta, lo que refleja la colaboración entre los estudiantes para facilitar el aprendizaje. Otro porcentaje con un 20% de los docentes y un 40% de los padres consideran que el trabajo colaborativo se promueve casi siempre, lo que refleja que esta metodología no se aplica de manera regular en el aula. Los porcentajes bajos en las opciones ocasionalmente con un 6,7% de los docentes y un 2,9% de los padres, corrobora que no todos los docentes están implementando consistentemente esta práctica en sus clases. La falta de consistencia en su aplicación puede reducir el impacto de esta metodología y su capacidad para promover un aprendizaje verdaderamente colaborativo y significativo.

16. ¿Los docentes emplean las TIC durante el proceso enseñanza aprendizaje para el logro de objetivos académicos?

Gráfico N° 16

Uso de TIC en el proceso enseñanza – aprendizaje



Fuente: Los autores (2025)

Tabla N° 17

Uso de TIC en el proceso enseñanza – aprendizaje

Categorías /escala de Likert	Docentes	Padres de familia
Nunca	0%	0%
Casi Nunca	0%	0%
Ocasionalmente	20%	17,1%
Casi siempre	46,7%	37,1%
Siempre	33,3 %	45,7%

Fuente: Los autores (2025)

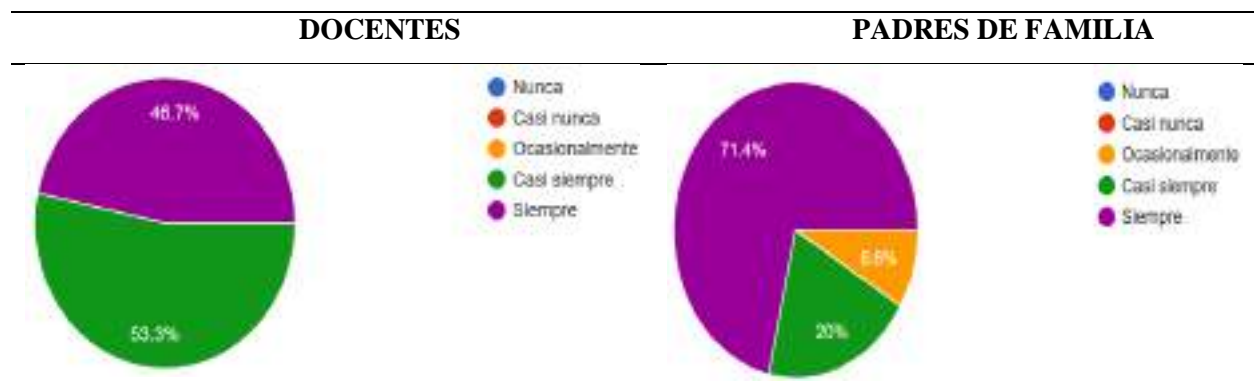
Los resultados muestran una implementación irregular de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en el proceso educativo, lo que genera una percepción de inconsistencia tanto entre docentes como padres de familia. Un 45,7% de padres y un 33,3 % de docentes, afirma que las TIC se utilizan siempre, un 20% de los docentes y un 17,1% de los padres consideran que las tecnologías se emplean solo ocasionalmente, lo que podría limitar el impacto positivo de estas herramientas en el aprendizaje. Además, la notable proporción de respuestas que indican un uso casi siempre con el 46,7% de los docentes y 37,1% de los padres refleja que, si bien se reconoce su integración en las clases, aún existen vacíos en su aplicación consistente y completa. Esta falta de regularidad en la incorporación de las TIC dificulta la creación de un entorno de aprendizaje más dinámico y alineado con las demandas educativas actuales.

RESULTADOS ESPERADOS

17. ¿Las evaluaciones en cada área son empleada para fortalecer el aprendizaje?

Gráfico N° 17

Evaluación en las áreas



Fuente: Los autores (2025)

Tabla N° 18

Evaluación en las áreas

Categorías /escala de Likert	Docentes	Padres de familia
Nunca	0%	0%
Casi Nunca	0%	0%
Ocasionalmente	0%	8,6%
Casi siempre	53,3%	20%
Siempre	46,7%	71,4%

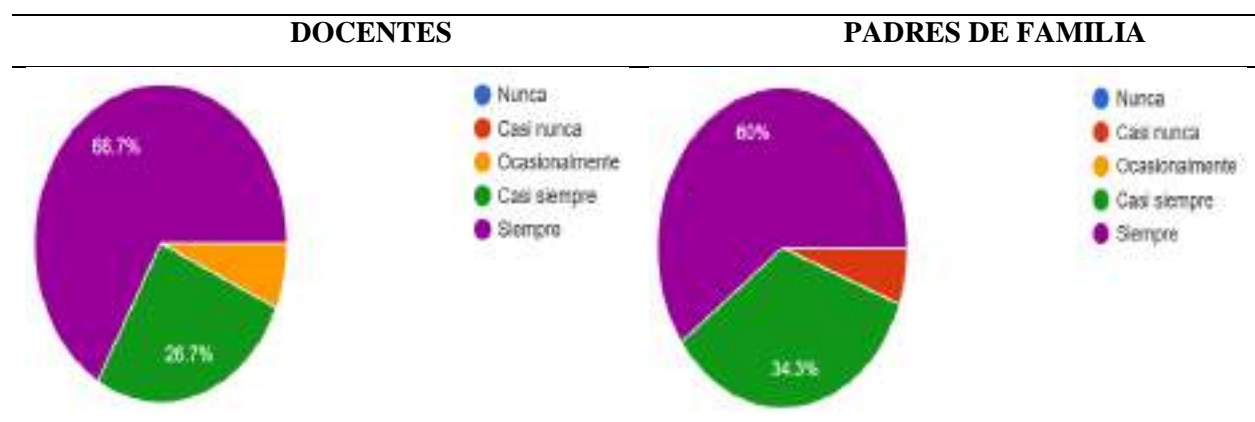
Fuente: Los autores (2025)

Los resultados reflejan que tanto los docentes como los padres de familia reconocen el uso frecuente de las evaluaciones como una herramienta para fortalecer el aprendizaje de los estudiantes. Un 46,7% de los docentes y un 71,4% de los padres afirman que las evaluaciones son empleadas siempre, dando la importancia como medio para apoyar el desarrollo académico. Además, un 53,3% de los docentes y un 20% de los padres consideran que las evaluaciones se utilizan casi siempre, lo que sugiere de que, aunque las evaluaciones son vistas como una herramienta importante, no todos los docentes las aplican de manera regular o consistente. Los porcentajes bajos en la opción ocasionalmente refuerzan la idea de que las evaluaciones se emplean para medir el aprendizaje, pero su aplicación irregular podría restringir su eficacia para fomentar una mejora constante y efectiva en el rendimiento académico de los estudiantes.

18. ¿Los docentes emplean diferentes tipos de evaluación para determinar las falencias y necesidades de sus estudiantes?

Gráfico N° 18

Tipos de evaluación



Fuente: Los autores (2025)



Tabla N° 19

Tipos de evaluación

Ítems	Docentes	Padres de familia
Nunca	0%	0%
Casi Nunca	0%	5,7%
Ocasionalmente	6,7%	0%
Casi siempre	26,7%	34,3%
Siempre	66,7%	60%

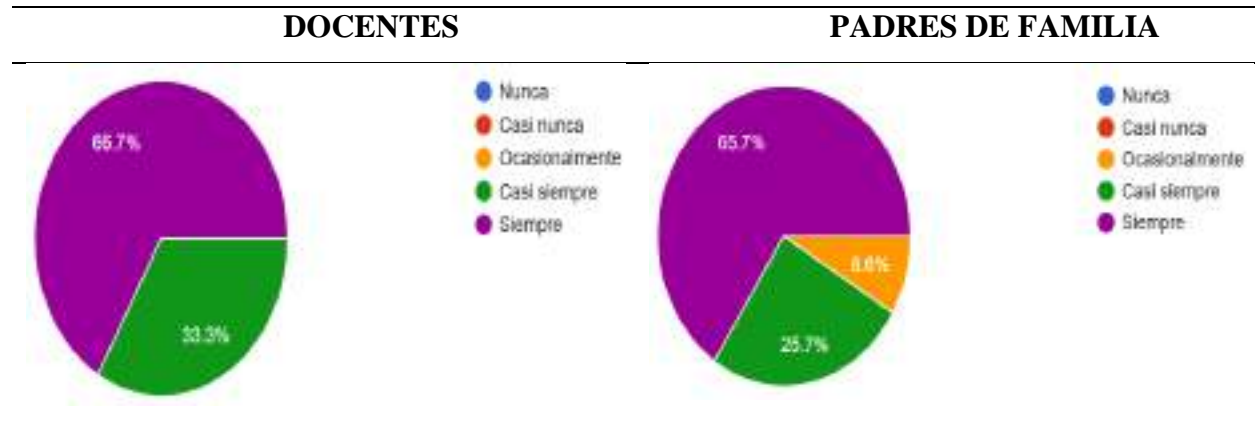
Fuente: Los autores (2025)

Los resultados muestran que tanto los docentes como los padres de familia perciben el uso frecuente de diferentes tipos de evaluación para identificar las falencias y necesidades de los estudiantes. Un 66,7% de los docentes y un 60% de los padres afirman que esta práctica se lleva a cabo siempre, lo que indica una tendencia a utilizar diversas estrategias evaluativas para un diagnóstico detallado del aprendizaje de los estudiantes. Además, un 26,7% de los docentes y un 34,3% de los padres consideran que se emplea casi siempre, lo que refleja la poca consistencia en la aplicación de evaluaciones que permiten detectar áreas de mejora. Los porcentajes bajos en las opciones casi nunca con un 5,7% de los padres de familia y ocasionalmente con un 6,7% de los docentes sugieren que se realiza un esfuerzo por parte de los educadores para llevar a cabo evaluaciones formativas y diagnósticas que favorezcan el desarrollo integral de los estudiantes. Esto limita la capacidad de las evaluaciones para abordar adecuadamente las áreas de mejora y obstaculiza el desarrollo integral continuo de los estudiantes, reduciendo la efectividad de estas prácticas diagnósticas y formativas.

19. ¿Los docentes ejecutan actividades de refuerzo académico en función de las necesidades de aprendizaje del estudiantado?

Gráfico N° 19

Actividades de refuerzo



Fuente: Los autores (2025)

Tabla N° 20

Actividades de refuerzo

Categorías /escala de Likert	Docentes	Padres de familia
Nunca	0%	0%
Casi	0%	0%
Ocasionalmente	0%	8,6%
Casi siempre	33,3%	25,7%
Siempre	66,7%	65,7%

Fuente: Los autores (2025)

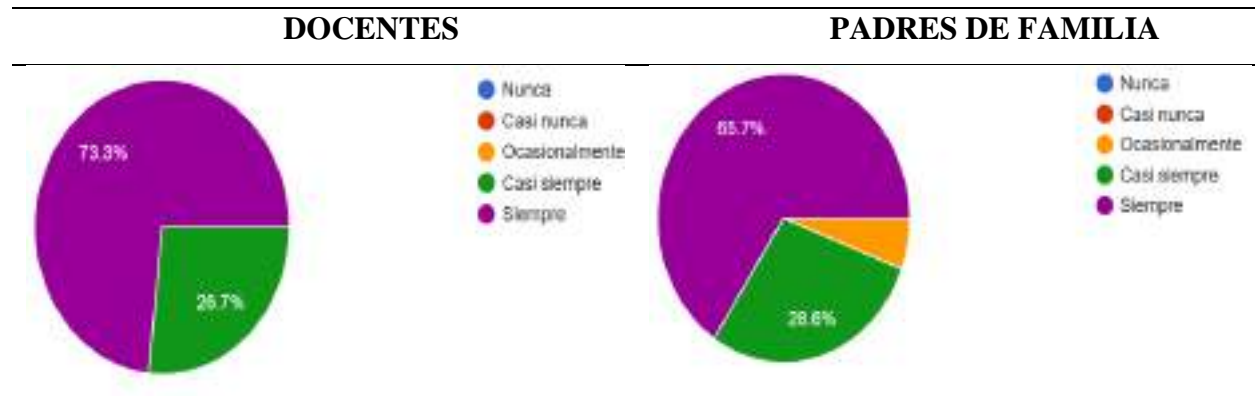
Los resultados muestran que tanto los docentes como los padres de familia perciben que las actividades de refuerzo académico son una práctica medianamente utilizada para atender las necesidades de aprendizaje de los estudiantes. Un 66,7% de los docentes y un 65,7% de los padres afirman que estas actividades siempre se realizan, lo que indica un compromiso por parte de los educadores para apoyar a los estudiantes en su proceso de aprendizaje. Otro porcentaje con un 33,3% de los docentes y un 25,7% de los padres consideran que las actividades de refuerzo se ejecutan casi siempre, lo que resalta la falta de consistencia y la atención a las necesidades individuales de los estudiantes. Los bajos porcentajes en las opciones ocasionalmente con un 8,6% de los padres de familia refuerzan la idea de que, en general, las actividades de refuerzo académico son una estrategia poco empleadas para garantizar el éxito académico de los estudiantes. Esta variabilidad en las percepciones sugiere que, a pesar de los esfuerzos por ofrecer apoyo académico,

la irregularidad en la implementación de las actividades de refuerzo limita su efectividad y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes.

20. ¿En cada asignatura se promueve el desarrollo de destrezas y habilidades para la vida?

Gráfico N° 20

Desarrollo de habilidades para la vida



Fuente: Los autores (2025)

Tabla N° 21

Desarrollo de habilidades para la vida

Categorías /escala de Likert	Docentes	Padres de familia
Nunca	0%	0%
Casi Nunca	0%	0%
Ocasionalmente	0%	5,7%
Casi siempre	26,7%	28,6%
Siempre	73,3%	65,7%

Fuente: Los autores (2025)

Los resultados muestran que tanto los docentes como los padres de familia perciben que, se promueve el desarrollo de destrezas y habilidades para la vida en todas las asignaturas. Un 73,3% de los docentes y un 65,7% de los padres afirman que esto ocurre siempre, lo que sugiere que los educadores se sienten comprometidos con la formación integral de los estudiantes, enfocándose no solo en los contenidos académicos, sino también en el desarrollo de competencias prácticas y emocionales. Otro porcentaje con un 26,7% de los docentes y un 28,6% de los padres consideran que se promueven estas habilidades casi siempre, lo que refuerza la idea de que, en las asignaturas se incluyen pocos enfoques que favorecen el crecimiento personal y profesional de los



estudiantes. Los porcentajes bajos en la opción ocasionalmente con 5,7% de los padres de familia, lo que resalta la falta de regularidad en la aplicación de estos enfoques en el currículo educativo. Esta inconsistencia podría reducir el impacto de la enseñanza de habilidades para la vida y afectar la eficacia de su inclusión en el desarrollo completo de los estudiantes.

Discusión de resultados

El enfoque mixto de la investigación, que combina métodos cualitativos y cuantitativos, resultó fundamental para obtener una comprensión integral de la problemática estudiada. Mientras que los datos cuantitativos proporcionaron resultados objetivos y medibles sobre la relación entre la gestión pedagógica y el desempeño docente, las entrevistas y grupos focales permitieron explorar las percepciones, actitudes y experiencias de los involucrados, revelando factores subjetivos cruciales que no habrían sido evidentes a través de un enfoque exclusivamente cuantitativo.

En el diagnóstico inicial identificó que la gestión pedagógica influye directamente en el desempeño de los docentes, a su vez se destacaron áreas específicas que requieren mejoras. Por lo que, surge la propuesta para optimizar esta gestión, mediante programas de formación y apoyo a los docentes, esto fue validado como esenciales para fortalecer el liderazgo pedagógico y elevar la calidad educativa. Este hallazgo subraya la relevancia de apoyar a la gestión educativa para promover el crecimiento profesional, lo que permitirá la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Al realizar un análisis comparativo entre los resultados obtenidos de las entrevistas y encuestas, así como los datos proporcionados por los principales actores educativos, se puede concluir que en la institución seleccionada para el estudio existen áreas clave que requieren atención, especialmente en relación con la frecuencia y calidad de las capacitaciones, así como la regularidad de las observaciones en el aula y las retroalimentaciones asociadas. Tanto los docentes como los padres coinciden en que es necesario evaluar y mejorar la implementación de metodologías activas de aprendizaje, el fomento del trabajo colaborativo y el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estas prácticas no solo deberían ser más frecuentes, sino también más efectivas, con el fin de promover un aprendizaje más dinámico e interactivo, adaptado a las necesidades de los estudiantes; asimismo, se hace énfasis en la necesidad de fortalecer los procesos de observación y



retroalimentación, ya que estos son fundamentales para el desarrollo profesional de los docentes y garantizar un ambiente educativo que favorezca la mejora continua.

CAPÍTULO 3. PRESENTACIÓN Y VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA.

En el contexto actual en donde el avance de la tecnología juega un papel crucial en el sistema educativo, fortalecer los procesos de enseñanza – aprendizaje es una tarea fundamental para garantizar una enseñanza de calidad. Los docentes por lo tanto los se convierten en actores primordiales, ya que son los principales agentes dinamizadores del cambio en las aulas. Con estos antecedentes se hace necesario la implementación en la Unidad Educativa del Milenio Alfonso Herrera de un plan de acompañamiento docente, para fomentar el desarrollo profesional de los educadores y, a su vez, mejorar la calidad de los procesos pedagógicos y académicos en la institución.

El presente capítulo tiene como propósito desarrollar un plan de acompañamiento que promueva la mejora continua del desempeño profesional docente, optimizando las prácticas pedagógicas y contribuyendo al fortalecimiento de la calidad educativa dentro de la institución. A través de este plan, se busca generar un ambiente de aprendizaje más afectivo, eficiente y efectivo, alineado con los estándares educativos contemporáneos, las necesidades de los estudiantes y las demandas sociales. A lo largo de este capítulo se incluirán los siguientes elementos: la modelación de la propuesta de acompañamiento docente, detallando su estructura, fases de implementación, características innovadoras y los recursos necesarios para su ejecución. Posteriormente, se abordará la validación teórica y empírica del plan. Finalmente, se presentará un análisis detallado de la proyección financiera del proyecto, de ser necesario, con el fin de asegurar su viabilidad y sostenibilidad.

3.1 Título de la propuesta

Plan de acompañamiento docente para el fortalecimiento de los procesos educativos institucionales.

3.2 Presentación de la propuesta

El plan de acompañamiento docente para el fortalecimiento de los procesos educativos institucionales constituye una estrategia esencial para mejorar la calidad educativa dentro de las instituciones. Con este plan se pretende garantizar una educación de excelencia, que no solo responda a la necesidad de fortalecer el desempeño docente, sino que también se constituye en una



herramienta fundamental para la mejora continua en los procesos educativos. Según Cedeño (2016), el plan de acompañamiento docente ha evolucionado y se ha transformado en una experiencia enriquecedora que facilita una comprensión más profunda de la realidad educativa, observando las prácticas docentes desde una perspectiva reflexiva y crítica. Permitiendo identificar de manera clara tanto las fortalezas presentes en las metodologías empleadas como las áreas que requieren atención y mejora.

A partir de esta comprensión compartida, se promueve una construcción colectiva del conocimiento entre los docentes acompañantes y los docentes acompañados, fomentando un ambiente de colaboración y confianza mutua. El proceso de acompañamiento se basa en el intercambio de experiencias, conocimientos y estrategias pedagógicas, lo que permite generar un entorno favorable para el aprendizaje y la mejora continua. Esta interacción entre pares no solo contribuye al desarrollo profesional individual de los docentes, sino que también fortalece el trabajo en equipo y la cultura institucional de mejora constante. Además, el acompañamiento continuo ofrece el espacio para que los docentes puedan reflexionar sobre sus prácticas, adaptarlas a las nuevas demandas pedagógicas y promover una enseñanza más innovadora, inclusiva y acorde a las necesidades de los estudiantes. Por lo tanto, el plan de acompañamiento se presenta como una estrategia integral que no solo impacta en la calidad educativa, sino que también fomenta el crecimiento profesional y personal de los docentes, contribuyendo de manera significativa al logro de los objetivos institucionales.

El plan de acompañamiento docente busca poner énfasis en el acompañamiento integral de los docentes, entendiendo que su desarrollo profesional es clave para el éxito del proceso educativo. Al proporcionarles las herramientas, el apoyo y la formación continua que necesitan, se pretende generar un cambio profundo que no solo beneficie a los educadores, sino que también incida de manera positiva en los estudiantes y en toda la comunidad educativa. Este acompañamiento no se limita a la mejora de las competencias pedagógicas de los docentes de forma aislada, sino que también propicia la creación de una cultura organizacional basada en la colaboración, el intercambio de experiencias y el aprendizaje mutuo. De esta manera, se fomenta un ambiente de trabajo en equipo, donde los educadores pueden compartir mejores prácticas, resolver desafíos comunes y enriquecer su labor educativa. Además, el fortalecimiento de estas competencias contribuye al crecimiento profesional continuo de los docentes, lo cual es crucial para adaptarse a los constantes cambios en el ámbito educativo y tecnológico. El éxito de este plan



no solo se refleja en el avance individual de los docentes, sino en la capacidad de la institución para alcanzar sus objetivos educativos a nivel colectivo, logrando un impacto significativo en los aprendizajes de los estudiantes y en la calidad global de los procesos educativos que se llevan a cabo dentro de la institución.

3.3 Beneficiarios.

El plan de acompañamiento docente para el fortalecimiento de los procesos educativos institucionales tiene como principales beneficiarios a los directivos y docentes de la institución, quienes son clave en la implementación y desarrollo de los procesos educativos. Este plan está orientado a proporcionar a los docentes las herramientas necesarias para mejorar su práctica pedagógica, mientras que los directivos se benefician al contar con estrategias claras para apoyar y guiar a su equipo docente. A través de un enfoque colaborativo, tanto los docentes como los directivos participan activamente en el proceso de acompañamiento, lo que permite fortalecer la comunicación interna, mejorar el ambiente educativo y garantizar el buen funcionamiento de la institución en su conjunto. De esta manera, el plan no solo contribuye al crecimiento profesional de los educadores, sino que también impacta positivamente en la calidad de los procesos educativos institucionales; además, los beneficiarios indirectos serán los estudiantes, ya que se verán favorecidos de manera significativa al recibir una educación inclusiva y de calidad. El proceso de enseñanza – aprendizaje estará más centrado en fomentar el dialogo, la participación activa y la resolución de problemas, desarrollando habilidades y competencias para su éxito académico y personal.

3.4 Objetivos General

Desarrollar un plan de acompañamiento docente que fortalezca los procesos educativos institucionales, a través de la capacitación continua y el apoyo colaborativo, para mejorar la calidad de la enseñanza y los resultados académicos de la institución.

3.5 Objetivos Específicos:

- Capacitar a los docentes en nuevas metodologías pedagógicas y el uso de tecnologías educativas, con el fin de mejorar sus procesos de aprendizaje y adaptarlos a las necesidades actuales de los estudiantes.
- Fomentar la colaboración y el trabajo en equipo entre los docentes, promoviendo espacios de intercambio de experiencias y buenas prácticas pedagógicas, que fortalezcan el aprendizaje



colectivo y la construcción de conocimiento compartido.

- Establecer un sistema de seguimiento personalizado para cada docente mediante observaciones áulicas, que permita identificar sus fortalezas y áreas de mejora, brindando apoyo constante y retroalimentación para el fortalecimiento de su desempeño profesional.

- Evaluar el impacto del plan de acompañamiento sobre los procesos educativos institucionales, a través de indicadores claros y medición de resultados, para ajustar las estrategias implementadas y asegurar la mejora continua en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

3.6 Fundamentación teórica

La fundamentación teórica sobre los que sustenta del Plan de Acompañamiento Docente para el Fortalecimiento de los Procesos Educativos Institucionales, está enmarcada en diversas teorías y enfoques pedagógicos que destacan la importancia de la formación continua, el acompañamiento profesional y la retroalimentación constante para mejorar la calidad educativa.

Según las teorías del aprendizaje constructivista de Jean Piaget y Lev Vygotsky, el conocimiento no se limita a la simple adquisición de respuestas, sino que es un proceso activo de construcción en el que el individuo interactúa con su entorno. Este enfoque resalta que el aprendizaje es un proceso social y dinámico, donde la participación activa y el intercambio de experiencias son fundamentales (Saldarriaga, Bravo, & Loor, 2016). En este contexto, tanto los docentes como los estudiantes deben estar involucrados en un proceso constante de formación y desarrollo. Desde esta perspectiva, el acompañamiento docente no solo busca mejorar las habilidades pedagógicas, sino también fomentar un entorno colaborativo de aprendizaje entre los educadores. El intercambio de ideas y la reflexión sobre las prácticas pedagógicas permiten la mejora continua de las metodologías utilizadas en el aula. El Desarrollo Profesional Docente (DPD) se entiende como un proceso permanente de crecimiento y reflexión, que involucra la adquisición de nuevas competencias, el fortalecimiento de habilidades pedagógicas y el aumento de la motivación profesional. Estas perspectivas constructivistas proponen que la formación debe ser práctica, contextualizada y centrada en las necesidades del educador y su entorno educativo.

El acompañamiento docente es una estrategia para ayudar al profesor en el proceso de enseñanza, identificando debilidades, carencias y fortalezas que se observan en las prácticas pedagógicas, de esta manera trabajar para superar las dificultades. La asistencia pedagógica es un reto y compromiso; pasa a constituirse en un proceso, no en una acción de un momento dentro de



la escuela, ya que debe cimentar, orientar y generar junto al docente la reflexión sobre su práctica pedagógica y la coherencia de la misma con el ser humano que se pretende formar. El modelo de mentoría docente está fundamentado en la teoría del aprendizaje social de Albert Bandura (1965), quien sostiene que las personas aprenden observando a otros. En este caso, la mentoría implica que los docentes más experimentados apoyen a los novatos o aquellos que necesitan mejorar ciertas competencias, brindándoles orientación y retroalimentación constructiva (Barría, 2015). Este proceso de acompañamiento tiene el propósito de compartir conocimientos, resolver problemas pedagógicos y generar un espacio de apoyo profesional que fomente el aprendizaje mutuo. La mentoría permite un aprendizaje más personalizado, lo que ayuda a cada docente a abordar de manera efectiva sus necesidades específicas.

El Plan de Acompañamiento Docente se basa en la teoría de la calidad educativa, que sostiene que para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje, es crucial contar con docentes bien capacitados, motivados y comprometidos. Según Boderó (2014), la calidad educativa tiene como objetivo permitir que los estudiantes alcancen altos niveles formativos, lo cual está estrechamente vinculado con la eficacia y, en particular, con la eficiencia en el uso de los recursos y procesos para lograr los objetivos educativos. La mejora de la calidad educativa depende en gran medida de la capacidad de los docentes para reflexionar sobre sus prácticas y adaptarse a nuevas metodologías. En este contexto, el acompañamiento y la formación continua de los educadores son esenciales para asegurar la implementación de estrategias pedagógicas efectivas y para lograr mejores resultados en los estudiantes. Asimismo, la evaluación continua del desempeño docente, que forma parte de este plan, facilita la identificación de áreas de mejora y permite realizar ajustes inmediatos, favoreciendo así el aprendizaje continuo y la mejora constante.

Este plan también se apoya en la teoría del aprendizaje organizacional, que es fundamental para una adecuada gestión del conocimiento, el cual a su vez es esencial para la creación de capital intelectual y el desarrollo de capacidades organizativas e investigativas (Conde , Correa, & Delgado , 2010). Esta perspectiva promueve la formación de una comunidad de aprendizaje profesional en la que los docentes colaboran, comparten experiencias y construyen conocimientos de manera colectiva. La visión organizacional sostiene que la mejora de los procesos educativos no solo depende de la formación individual de los docentes, sino también de cómo la institución, en su conjunto, fomenta un entorno que favorezca el aprendizaje continuo. A través del acompañamiento, la institución genera un espacio que facilita el desarrollo integral de los docentes



y favorece el progreso colectivo.

Los enfoques pedagógicos y los modelos de enseñanza son herramientas clave para guiar el proceso de aprendizaje, ya que permiten estructurar las acciones y estrategias dentro del aula. En este contexto, se abordan teorías pedagógicas fundamentales como el constructivismo, que destaca la idea de que el conocimiento se construye activamente a través de las experiencias y reflexiones de los estudiantes, promoviendo un conocimiento más profundo y significativo. El aprendizaje colaborativo, por su parte, enfatiza la importancia de la interacción entre los estudiantes y el docente, favoreciendo el trabajo en equipo y la resolución conjunta de problemas, lo que potencia habilidades sociales, cognitivas y emocionales. Estas dos metodologías no solo guían las prácticas de enseñanza, sino que también se integran en los modelos de observación y retroalimentación, permitiendo a los docentes reflexionar sobre su práctica pedagógica y realizar ajustes continuos para mejorar la experiencia de aprendizaje. Las combinaciones de estas estrategias activas crean un entorno dinámico y flexible, adaptado a las necesidades de los estudiantes, en donde el docente juega un papel activo en la guía y facilitación del aprendizaje, no solo como transmisor de conocimientos, sino como un mediador del proceso educativo.

3.7 Metodología

La metodología del Plan de Acompañamiento Docente está diseñada para ser un proceso dinámico, flexible y ajustado a las necesidades específicas de cada educador. El propósito es garantizar una mejora continua en los procesos pedagógicos, atendiendo a la diversidad de contextos y realidades que enfrentan los docentes en su práctica diaria. Con un enfoque integral se pretende combinar lo práctico, lo colaborativo y lo reflexivo, fortaleciendo las competencias profesionales, optimizando sus métodos de enseñanza y, en última instancia, contribuyendo al fortalecimiento de los procesos educativos dentro de la institución.

Este modo de trabajo se fundamenta en principios de colaboración, reflexión y acción práctica, de modo que los docentes no solo adquieren nuevos conocimientos, sino que también los implementen de manera efectiva en su práctica educativa. Se fomenta la evaluación continua de su desempeño, lo que permite identificar áreas de mejora y promover una evolución constante en su labor pedagógica. Esta visión no solo busca la mejora individual de los docentes, sino también el impacto positivo en el ambiente educativo en su conjunto, promoviendo la creación de comunidades de aprendizaje entre los educadores y fortaleciendo el trabajo en equipo.



3.8 Estructura del Plan de Acompañamiento docente

El objetivo principal del Plan de Acompañamiento Integral es fortalecer el desempeño docente, fomentado el desarrollo de habilidades profesionales y promoviendo la mejora continua de los procesos educativos. Este plan está diseñado para proporcionar un apoyo continuo y organizado a los educadores, a través de un enfoque global que incluye observaciones en el aula, formación, acompañamiento y retroalimentación. Cada uno de estos aspectos no solo busca elevar la calidad educativa, sino también promover el bienestar tanto profesional como personal de los docentes, fomentando un entorno de aprendizaje más activo y eficiente. Al integrar estos componentes de forma complementaria, se pretende crear un proceso de aprendizaje y ajuste que permita a los docentes afrontar con mayor eficacia los desafíos del aula y las demandas cambiantes de los estudiantes. Esta visión, centrado en el educador, busca instaurar una cultura de colaboración y mejora constante que se refleje positivamente en la calidad educativa brindada a los estudiantes.

El tipo de propuesta que se ha diseñado es de carácter formativo, ya que busca el desarrollo y fortalecimiento de las competencias profesionales de los docentes. Este enfoque está orientado hacia el fortalecimiento de los conocimientos, mediante un adecuado acompañamiento y retroalimentación constante, lo cual motiva a los educadores a asimilar y aplicar lo aprendido en su práctica diaria. A través de esta metodología, los docentes no solo reciben información, sino que también se involucrarán activamente en el proceso de su propio aprendizaje y desarrollo profesional.

Finalmente, el Plan de Acompañamiento Docente para el fortalecimiento de los procesos educativos se presenta como una herramienta clave para enfrentar los retos derivados de las crecientes demandas del contexto actual. Este plan establece directrices claras y parámetros específicos que los docentes deben seguir en su trabajo diario, promoviendo un ambiente dinámico, armonioso, colaborativo y eficiente. Con este enfoque, se pretende no solo mejorar el desempeño de los docentes, sino también impulsar su desarrollo profesional, garantizando que dispongan de las herramientas necesarias para superar los desafíos del aula.

El plan de acompañamiento docente se estructura en varias fases clave, que incluyen la identificación de las necesidades de los maestros, el establecimiento de objetivos claros para su desarrollo profesional, y la implementación de estrategias específicas para mejorar sus prácticas pedagógicas. En la primera fase se realizará un diagnóstico para identificar las áreas de oportunidad y fortalezas de los docentes. Luego, se definirán metas, a su vez se diseñarán



actividades formativas, como talleres, observación de clases y retroalimentación personalizada. Además, se establecerá un seguimiento continuo, donde se evaluarán los avances de esta manera realizar ajustes a las estrategias según los resultados obtenidos. Por último, se creará una comunidad de aprendizaje que facilite el apoyo entre docentes. El plan busca fomentar una cultura de aprendizaje y reflexión constante, apoyando a los docentes en su crecimiento profesional y en la mejora de la calidad educativa.

3.9 Caracterización

El Plan de Acompañamiento Docente para el Fortalecimiento de los Procesos Educativos Institucionales es una estrategia diseñada para mejorar la calidad educativa mediante el desarrollo profesional continuo de los docentes. Su objetivo principal es identificar las necesidades particulares de cada educador a través de un diagnóstico inicial, lo que permitirá un acompañamiento personalizado. El plan abarca la capacitación en nuevas metodologías pedagógicas, el uso de tecnologías educativas y estrategias de evaluación, asegurando que los docentes no solo adquieran nuevos conocimientos, sino que los apliquen y reflexionen sobre su práctica diaria. Al final, se busca que esta iniciativa tenga un impacto positivo en el aprendizaje de los estudiantes, contribuyendo a crear un entorno educativo

Una de las principales características de la propuesta es su enfoque colaborativo y reflexivo. Los docentes estarán involucrados activamente en un ciclo de aprendizaje práctico que les permitirá aplicar lo aprendido y reflexionar sobre los resultados obtenidos en el aula. Además, se fomentará la observación mutua y el intercambio de buenas prácticas entre los educadores, lo que favorecerá el aprendizaje colectivo y la mejora continua. Asimismo, el plan tiene un enfoque integral, adaptado a las necesidades y realidades particulares de cada institución educativa. Se considerarán las características de los docentes, las necesidades de los estudiantes y el contexto de cada institución para diseñar estrategias de formación eficaces y relevantes. Finalmente, se realizará una evaluación continua para medir el avance de los docentes en su desarrollo profesional y ajustar el plan según las necesidades que surjan.

3.10 Tipo de propuesta

La propuesta se la presenta como un proyecto viable, puesto que pretende resolver un problema identificado en la institución seleccionada para el estudio y en atención a las necesidades específicas de los principales actores educativos. El plan de acompañamiento docente, se muestra



como una alternativa de solución para el fortalecimiento de los procesos educativos institucionales, centrada en mejorar la calidad educativa a través del desarrollo profesional continuo de los docentes. Durante este proceso, los educadores tienen la oportunidad de reflexionar sobre sus prácticas pedagógicas, adoptando nuevas metodologías y perfeccionando sus competencias. Al mismo tiempo, que se promueve la creación de una cultura organizacional que valore el aprendizaje colectivo. Por otra parte, los docentes se apoyan mutuamente, comparten experiencias y desarrollan habilidades conjuntas, lo cual tiene un impacto directo en el ambiente educativo y en los resultados del aprendizaje de los estudiantes.

El plan no solo se enfoca en fortalecer las competencias pedagógicas individuales, sino también en crear un espacio institucional que fomente el aprendizaje continuo y el intercambio de conocimientos entre los docentes. Se implementará a través de una serie de estrategias, programas y acciones que incluyen formación profesional continua, acompañamiento personalizado, evaluación del desempeño y retroalimentación constructiva. Además, se pretende que la institución educativa se convierta en un entorno propicio para el desarrollo integral de los docentes, permitiendo que cada uno se transforme en un agente de cambio dentro de la comunidad educativa. De esta manera, se busca mejorar no solo las prácticas individuales, sino también los procesos educativos en su conjunto, favoreciendo una mejora sostenida a nivel colectivo y contribuyendo al éxito académico de los estudiantes.

3. 11 Contenido y desarrollo de actividades

El Plan de Acompañamiento Docente para el Fortalecimiento de los Procesos Educativos Institucionales se estructura en torno a una serie de contenidos esenciales y actividades diseñadas para asegurar el desarrollo profesional continuo de los educadores, favoreciendo su crecimiento individual y la mejora colectiva de los procesos educativos. El plan incluye módulos sobre temas fundamentales como los principios del aprendizaje, que abarcan teorías y enfoques como el constructivismo y el aprendizaje colaborativo. También se abordan metodologías innovadoras, que incluyen estrategias activas de enseñanza, el aprendizaje basado en proyectos (ABP), el aprendizaje invertido y la gamificación. Además, se tratan aspectos relacionados con la evaluación del aprendizaje, así como la integración de tecnologías educativas, con el objetivo de maximizar el uso de herramientas digitales y recursos multimedia en el aula. Asimismo, el plan contempla temas de gestión del aula y desarrollo de competencias socioemocionales, enfocados en el manejo



efectivo del aula, resolución de conflictos, promoción de un ambiente respetuoso y colaborativo, y el desarrollo de habilidades blandas como el liderazgo y la comunicación efectiva.

La propuesta incorpora una dimensión de reflexión crítica y práctica docente, incentivando la autoevaluación y la reflexión sobre las metodologías aplicadas en el aula. Además, se promueve la implementación de proyectos de investigación-acción que permitan a los docentes experimentar y ajustar sus estrategias pedagógicas. En cuanto a la cultura institucional y la colaboración docente, el plan destaca la importancia de crear redes de apoyo y fomentar el trabajo en equipo, alineando la formación docente con los valores y objetivos estratégicos de la institución. A través de estos contenidos y actividades, el plan busca fortalecer las competencias pedagógicas individuales y, a su vez, cultivar una cultura de aprendizaje continuo y colaboración que impulse la mejora integral de los procesos educativos.

Tabla 22. Plan de acompañamiento docente

PLAN DE ACOMPAÑAMIENTO DOCENTE PARA EL FORTALECIMIENTO DE LOS PROCESOS INSTITUCIONALES	
FASE 1	
DIAGNÓSTICO INICIAL	
Objetivo: Realizar una evaluación de las competencias docentes y los procesos pedagógicos actuales mediante observaciones en aula, encuestas y entrevistas con los docentes, estudiantes y padres de familia.	
ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN
Encuestas Diagnósticas	Aplicar encuestas que cubran áreas clave como el uso de metodologías innovadoras, manejo del aula, evaluación del aprendizaje, uso de tecnologías educativas, y necesidades de desarrollo profesional
Entrevistas Individuales	Realizar entrevistas con docentes de diferentes niveles y áreas para conocer sus perspectivas sobre los retos que enfrentan en su trabajo diario, sus expectativas respecto al acompañamiento y las áreas donde consideran necesitar apoyo.
Observación en el Aula	Los mentores o coordinadores de acompañamiento



realizarán observaciones sistemáticas en las aulas de los docentes, evaluando aspectos como la gestión del aula, la interacción docente-estudiante, el uso de recursos, la diversidad de metodologías empleadas y la evaluación del aprendizaje

**Análisis de Resultados
Académicos**

Revisar los resultados de las evaluaciones, los informes de progreso de los estudiantes y cualquier otro dato relevante que permita identificar tendencias de bajo rendimiento en determinadas áreas del conocimiento o habilidades.

**Revisión de Planes de Clase y
Materiales Didácticos**

Analizar los planes de clase de los docentes y los recursos educativos que emplean para determinar si son apropiados, actualizados y efectivos para el aprendizaje de los estudiantes

**Foros de Discusión y Grupos
Focales**

Organizar grupos focales o foros con docentes para discutir de manera colaborativa las dificultades que enfrentan en su práctica, sus expectativas sobre el acompañamiento y las soluciones que proponen. Estas actividades

Autoevaluación Docente

Proveer a los docentes con una herramienta de autoevaluación que permita que reflexionen sobre su práctica pedagógica, identifiquen sus fortalezas y reconozcan áreas de mejora

FASE 2

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Objetivo: Brindar formación teórica y práctica en áreas clave como el uso de tecnologías educativas, metodologías activas, y evaluación formativa.

**Talleres de Capacitación
Pedagógica**

Los talleres estarán diseñados para proporcionar a los docentes herramientas prácticas que puedan aplicar en su día a día. Estos se basarán en enfoques pedagógicos contemporáneos y estrategias de enseñanza innovadoras.



Algunos temas incluirán el aprendizaje basado en proyectos (ABP), la gamificación, y el uso de tecnologías educativas

**Capacitación en el Uso de
Tecnologías Educativas**

Realizar sesiones de formación práctica sobre el uso de tecnologías educativas, plataformas de aprendizaje en línea, aplicaciones interactivas, y recursos multimedia. Los docentes aprenderán a integrar estas herramientas en su práctica diaria y cómo utilizarlas para mejorar la participación y el rendimiento estudiantil.

**Sesiones de Desarrollo de
Competencias Socioemocionales**

Ofrecer talleres centrados en el desarrollo de habilidades socioemocionales como la empatía, la autorregulación emocional, la gestión del estrés y la resolución de conflictos. También se incluirán sesiones sobre el manejo de emociones en el aula y cómo los docentes pueden modelar estas habilidades para los estudiantes.

**Seminarios de Reflexión Crítica
sobre la Práctica Docente**

Organizar talleres o encuentros grupales donde los docentes puedan compartir experiencias, analizar casos prácticos y reflexionar sobre sus metodologías. En estos talleres, los docentes también podrán recibir retroalimentación constructiva de sus colegas y expertos en educación.

**Mentoría y Acompañamiento
Personalizado**

Implementar un sistema de mentoría donde docentes más experimentados acompañen a aquellos que necesiten un mayor apoyo. Los mentores brindarán orientación, sugerencias y retroalimentación específica sobre la práctica docente. Este acompañamiento también incluirá visitas periódicas a las aulas para observar la enseñanza y proporcionar retroalimentación

**Cursos de Actualización en
Evaluación Educativa**

Ofrecer cursos especializados en evaluación formativa, el uso de rúbricas, la implementación de pruebas objetivas y



el diseño de herramientas de evaluación eficaces. Los docentes aprenderán a utilizar la evaluación no solo como un medio para calificar, sino como una herramienta para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje

Desarrollo de un plan de acción individualizado

Después de un proceso de autoevaluación y observación en el aula, cada docente desarrollará un plan de acción con metas y objetivos claros relacionados con su formación y crecimiento profesional. Los planes se revisarán periódicamente para asegurar su efectividad y adaptación a las necesidades cambiantes.

FASE 3

ACOMPANAMIENTO EN EL AULA Y OBSERVACIÓN MUTUA

Objetivo: Ofrecer retroalimentación constructiva sobre las prácticas pedagógicas de los docentes.

Observación en el Aula

Organizar sesiones de observación donde un docente pueda ser observado por un compañero, coordinador de área, subnivel o mentor. Durante estas observaciones, el docente que observa tomará notas sobre las estrategias de enseñanza, manejo del aula, interacción con los estudiantes y las metodologías empleadas. Luego, se organizará una retroalimentación constructiva.

Sesiones de Retroalimentación Post-Observación

Después de cada observación en el aula, se llevarán a cabo reuniones de retroalimentación entre el docente gestor pedagógico, el observado y el docente observador. Durante estas sesiones, se discutirán tanto los aspectos positivos como las áreas de mejora, y se sugerirán nuevas estrategias o enfoques pedagógicos que podrían implementarse en el aula.

Acompañamiento individualizado en el aula

Los mentores o acompañantes educativos trabajarán directamente con los docentes en el aula, observando sus



clases y proporcionando orientación en tiempo real. Esta actividad incluye el apoyo en la gestión del aula, la adaptación de estrategias pedagógicas y la resolución de dificultades concretas. Se hará un seguimiento continuo de la evolución del docente en su práctica diaria.

**Grupos de Reflexión y Análisis
de Prácticas**

Establecer grupos de reflexión en los que los docentes puedan compartir sus experiencias y discutir las observaciones realizadas en sus aulas. Este espacio de trabajo colaborativo incluirá análisis de casos, discusión sobre metodologías efectivas y la identificación de prácticas pedagógicas innovadoras. Los docentes pueden compartir soluciones y estrategias para mejorar su enseñanza y la gestión del aula.

**Intercambio de Buenas
Prácticas Pedagógicas**

Crear espacios para que los docentes compartan sus experiencias y las prácticas pedagógicas que consideran efectivas. A través de presentaciones informales, exposiciones de casos de éxito o mesas redondas, los docentes podrán discutir y aprender de las mejores prácticas empleadas por sus compañeros en el aula.

**Seguimiento Continuo y
Evaluación de la
Implementación de Estrategias**

Establecer un sistema de seguimiento para verificar si los docentes están implementando las sugerencias recibidas durante las observaciones y las sesiones de retroalimentación. Este seguimiento puede incluir observaciones adicionales, revisiones de planificación, o entrevistas con los docentes para discutir el progreso y los desafíos encontrados.

**Círculos de Aprendizaje y
Observación en Pares**

Organizar sesiones periódicas de observación entre pares, en las que los docentes puedan intercambiar roles y observar las prácticas de sus compañeros de manera regular. Este enfoque fomenta una mentalidad de



aprendizaje continuo y la mejora de las habilidades pedagógicas dentro de una comunidad profesional.

Desarrollo de Proyectos de Innovación Pedagógica

Fomentar que los docentes trabajen en equipos para desarrollar proyectos de innovación pedagógica que puedan poner en práctica en sus clases. Estos proyectos serán evaluados tanto en su implementación como en los resultados obtenidos, y servirán como ejemplo para otros docentes dentro de la institución.

FASE 4

EVALUACIÓN CONTINUA Y RETROALIMENTACIÓN

Objetivo: Evaluar el progreso hacia los objetivos establecidos y ajustar el plan de acompañamiento si es necesario.

Evaluación Formativa del Desempeño Docente

Realizar evaluaciones periódicas que no se centren únicamente en la calificación final, sino en el seguimiento constante de aspectos clave como la planificación de clases, la interacción con los estudiantes, el uso de metodologías activas, la gestión del aula, y la integración de tecnologías. Estas evaluaciones formativas pueden incluir observaciones directas, autoevaluaciones y encuestas de retroalimentación de los estudiantes.

Sesiones de Retroalimentación Individualizada

Después de cada evaluación formativa o sesión de observación, se organizarán reuniones individuales entre el docente y su acompañante o mentor. En estas sesiones se discutirá lo observado en el aula, se resaltarán las fortalezas y se sugerirán áreas de mejora. También se establecerán metas claras y alcanzables para el siguiente período de acompañamiento.

Evaluación del Impacto de las Estrategias Implementadas

Se llevará a cabo una evaluación sistemática del impacto de las nuevas metodologías implementadas en el aula, como el aprendizaje basado en proyectos (ABP), el uso de tecnologías educativas o la gamificación. La evaluación se realizará mediante la recolección de datos de diversas fuentes, como los resultados académicos de los estudiantes, encuestas de satisfacción, y observaciones de la dinámica del aula.



Evaluación del Desarrollo de Competencias Socioemocionales	A través de encuestas, autoevaluaciones y observaciones, se evaluarán las competencias socioemocionales del docente, como la empatía, la autorregulación y la capacidad de gestión de conflictos. Además, se medirá la capacidad del docente para fomentar un ambiente inclusivo y emocionalmente seguro para los estudiantes.
Evaluación de la Colaboración Docente y el Trabajo en Red	A través de encuestas, entrevistas y análisis de proyectos colaborativos, se evaluará cómo los docentes participan en redes de apoyo, comunidades de aprendizaje profesional y otras actividades colaborativas. Se analizará cómo estas interacciones contribuyen a la mejora de las prácticas pedagógicas individuales y colectivas.
Sesiones de Retroalimentación Grupal	Organizar sesiones periódicas de retroalimentación grupal donde los docentes puedan compartir los avances, desafíos y lecciones aprendidas durante el proceso de acompañamiento. En estas sesiones, se promoverá el análisis crítico y la discusión sobre las mejores prácticas pedagógicas, y se ofrecerá espacio para proponer soluciones colectivas a los desafíos comunes.
Autoevaluación Docente	Incluir un componente de autoevaluación en el proceso de acompañamiento, en el que los docentes realicen un análisis personal sobre su desempeño y el impacto de sus metodologías. La autoevaluación permitirá a los docentes identificar sus logros, desafíos y áreas de mejora, estableciendo metas y acciones concretas para su desarrollo profesional.
Informe de Avances y Plan de Acción	Al finalizar cada ciclo de acompañamiento, se elaborará un informe detallado sobre los avances, áreas de mejora y estrategias implementadas. Este informe incluirá un plan de acción individual con metas claras para el siguiente período de acompañamiento.

FASE 5

CREACIÓN DE COMUNIDAD DE APRENDIZAJE PROFESIONAL

Objetivo: Promover la reflexión colectiva sobre la práctica pedagógica y la mejora continua

Sesiones de Trabajo Colaborativo entre Docentes	Los docentes participarán en reuniones grupales una vez al mes, en donde podrán compartir sus experiencias, reflexionar sobre los desafíos enfrentados y discutir soluciones. Estas reuniones también servirán como un
--	--



	espacio para presentar nuevas estrategias pedagógicas, recursos y actividades implementadas en el aula
Establecimiento de Grupos de Estudio y Redes de Apoyo	Los docentes se organizarán en grupos de estudio según sus intereses y necesidades formativas. Estos grupos se dedicarán a leer artículos, investigar nuevas tendencias educativas y discutir sobre las mejores prácticas. Además, los grupos pueden ofrecer apoyo emocional y profesional del mismo nivel.
Foros de Reflexión Pedagógica	Se organizarán foros de discusión donde los docentes puedan reflexionar sobre sus experiencias, intercambiar ideas y analizar diferentes enfoques pedagógicos. Estos foros proporcionarán un espacio para el diálogo abierto sobre los éxitos y las dificultades encontradas en el aula, así como para debatir sobre nuevas metodologías y enfoques educativos.
Plataformas Virtuales de Colaboración	Se establecerá una plataforma virtual, como un foro o grupo en línea, donde los docentes puedan compartir recursos educativos, planificar actividades de manera conjunta y participar en discusiones pedagógicas. Además, se fomentará la colaboración en proyectos digitales, como el diseño de materiales didácticos o el desarrollo de cursos virtuales.
Mentoría entre Pares	Se implementará un sistema de mentoría en el que los docentes más experimentados (mentores) apoyen a los docentes menos experimentados en el desarrollo de habilidades pedagógicas, gestión del aula y uso de nuevas metodologías. Esta relación de mentoría se apoyará en la observación mutua, el feedback constante y la planificación conjunta.
Proyectos Colaborativos de Innovación Pedagógica	Los docentes trabajarán en equipos para diseñar y ejecutar proyectos pedagógicos innovadores, tales como la creación de actividades interactivas, el desarrollo de programas educativos digitales o la implementación de enfoques pedagógicos no convencionales. Los proyectos colaborativos serán una oportunidad para probar nuevas ideas, evaluar su efectividad y compartir los resultados con toda la comunidad docente.
Ciclos de Talleres y Seminarios de Desarrollo Profesional	A lo largo del año, se organizarán ciclos de talleres y seminarios sobre temas clave de la educación, tales como



el uso de tecnologías en el aula, metodologías activas de enseñanza, gestión del aula, y desarrollo de competencias socioemocionales. Los docentes podrán asistir y participar activamente en estas actividades, compartiendo experiencias y aprendiendo nuevas técnicas.

Evaluación de la Comunidad de Aprendizaje Profesional

Se realizarán evaluaciones periódicas de las actividades de la comunidad de aprendizaje, mediante encuestas y entrevistas a los docentes, para valorar la calidad de la colaboración, el intercambio de conocimientos y la mejora de la práctica pedagógica. Los resultados de estas evaluaciones se utilizarán para ajustar y mejorar las actividades, asegurando que el proceso de aprendizaje continuo sea efectivo y satisfactorio para todos los involucrados.

Nota: Elaborado por los autores (2025)

3.12 Validación de la propuesta

El plan de acompañamiento docente fue sometido a un proceso de validación mediante la opinión de expertos en el campo de la educación, un método ampliamente reconocido y utilizado en investigaciones similares a la propuesta.

Fase 1: Selección de los posibles expertos.

Con el objetivo de mejorar la práctica pedagógica de los docentes, se diseñó un proceso de selección de expertos en gestión del aula, mediante el cual se identificaron a tres potenciales candidatos, todos ellos docentes de secundaria y bachillerato con sólida formación académica en educación, pedagogía y tecnología. Además, los seleccionados cuentan con un título de cuarto nivel y vasta experiencia en la enseñanza y dirección de instituciones académicas. Se envió una solicitud (ver anexo 3) a este grupo de expertos potenciales para que participaran en un proceso de selección. Junto con la solicitud, se proporcionaron instrucciones y un cuestionario para que los especialistas evaluaran su propio nivel de conocimiento y experticia en relación con los aspectos más importantes del tema.

Fase 2. Validación de elementos de la propuesta

La segunda fase del estudio tuvo como objetivo principal recopilar los criterios de validación de los 3 expertos seleccionados sobre la pertinencia y factibilidad del plan de acompañamiento. Para ello, se diseñó una guía de orientación (Ver anexo 6) y un cuestionario que



evaluaba los aspectos más importantes del plan, utilizando 5 criterios de validación: Muy Adecuado, Bastante Adecuado, Adecuado, Poco Adecuado e Inadecuado, con una escala de valoración de 1 a 5.

Los resultados de la aplicación de este instrumento se presentan en los anexos correspondientes, donde se evalúan la viabilidad y la pertinencia del manual en tres dimensiones: Concepción teórico-metodológica, Fundamentos teóricos-metodológicos y Configuración estructural y funcional (Ver anexo 8)

La evaluación de los expertos revela que el plan de acompañamiento docente es una herramienta pertinente y viable para fortalecer los procesos educativos institucionales, mejorar las prácticas educativas y adaptarlas a las necesidades reales de la institución. Los expertos destacan la importancia de los fundamentos teóricos y metodológicos, la aplicación práctica y la innovación del plan, lo que permitirá a los docentes desarrollar habilidades y competencias para abordar los desafíos actuales de la educación.

La valoración de los expertos permitió ajustar y contextualizar el plan de acompañamiento docente para satisfacer las demandas de la actual educación, incluyendo la incorporación de tecnologías emergentes, la atención a la diversidad y la promoción de la inclusión. El diagnóstico y la caracterización de las necesidades de actualización docente sugieren establecer directrices y parámetros para implementar el plan, sensibilizando a los actores educativos sobre la necesidad de implementarlo y evaluar su impacto.

La implementación del plan de acompañamiento docente mejorará los procesos educativos, fortaleciendo el clima laboral y fomentando un ambiente de trabajo colaborativo y productivo. El plan permitirá a los directivos y docentes tomar decisiones informadas y estar a la vanguardia de la práctica, lo que se traducirá en una mejora en la calidad de la educación y en la formación de ciudadanos críticos y reflexivos.

La configuración del plan asegura un proceso de mejora continua en el desempeño docente, en la optimización de recursos y formas de organización, y en la atención a las necesidades de los estudiantes y la comunidad educativa. Además, el plan promueve la colaboración y el trabajo en equipo entre los docentes, lo que fomentará la creación de una comunidad de aprendizaje y la mejora de la práctica educativa



CONCLUSIONES

La gestión pedagógica eficaz, orientada a mejorar el desempeño docente, tiene un impacto positivo en los procesos educativos al crear un ambiente organizado y favorable para el aprendizaje. Un docente bien preparado y respaldado contribuye directamente a elevar la calidad de la enseñanza y, en consecuencia, los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Al implementarse correctamente, esta gestión favorece el desarrollo de habilidades y destrezas en los estudiantes, estableciendo una base sólida para la mejora continua y garantizando que los docentes mantengan su crecimiento profesional, lo que asegura una educación de calidad a largo plazo.

Las estrategias de gestión escolar, como el acompañamiento constante y personalizado a los docentes, son esenciales para optimizar su desempeño profesional. Mediante la aplicación de métodos de observación y retroalimentación, se impulsa la capacidad pedagógica de los docentes, mejorando los procesos educativos en la institución. Esto fomenta una cultura organizacional que promueve la colaboración y el aprendizaje colectivo, creando un ambiente educativo más dinámico y enriquecedor. Las redes de apoyo y la interacción profesional refuerzan las competencias docentes, favoreciendo una mejora integral del sistema educativo.

El diagnóstico del desempeño docente mediante la observación de clases es esencial para identificar áreas de mejora y potenciar el desarrollo profesional. Estos espacios promueven la autoevaluación y la reflexión crítica, permitiendo a los docentes reconocer las estrategias efectivas y aquellas que requieren ajustes. Además, de favorecer en el aprendizaje colaborativo entre educadores, lo que enriquece sus competencias pedagógicas y fomenta una comunidad educativa dinámica. A largo plazo, contribuyen a la mejora de los procesos de enseñanza-aprendizaje y el rendimiento estudiantil, mientras apoyan el crecimiento integral del docente en habilidades comunicativas, de manejo de aula y adaptación a las necesidades de los estudiantes.

El diseño e implementación de un plan de acompañamiento docente, que incluya asesoría continua, monitoreo y retroalimentación, es fundamental para mejorar la práctica pedagógica. Este plan ofrece a los educadores la oportunidad de reflexionar sobre su desempeño y adoptar nuevas estrategias de enseñanza, adaptadas a las necesidades de los estudiantes. A través de este proceso de acompañamiento, los docentes pueden perfeccionar sus competencias pedagógicas y didácticas. Además, el apoyo constante facilita el aprendizaje de nuevas metodologías, contribuyendo a una enseñanza más efectiva y personalizada. La implementación de este plan impacta positivamente en la calidad educativa, ya que no solo mejora la práctica docente, sino que también favorece el



rendimiento académico de los estudiantes, creando un ciclo de mejora continua en la institución.

RECOMENDACIONES

Asegurar la implementación y mejorando las estrategias de gestión pedagógica con el fin de crear un ambiente de aprendizaje organizado y efectivo que favorezca tanto el desarrollo académico de los estudiantes como el crecimiento profesional de los docentes. Para ello, es necesario diseñar y planificar actividades de formación continua que estén alineadas con las necesidades actuales de la educación, garantizando que los educadores estén equipados con las herramientas y conocimientos adecuados para abordar los desafíos educativos contemporáneos. Estas actividades deben incluir capacitaciones en nuevas metodologías pedagógicas, el uso de tecnologías educativas y el desarrollo de competencias socioemocionales, lo que permitirá a los docentes adaptarse a la diversidad de contextos y estilos de aprendizaje presentes en el aula.

Implementar programas de acompañamiento docente que sean constantes y estructurados, los cuales incluyan asesoría, monitoreo y retroalimentación personalizada a lo largo del proceso de enseñanza. Este acompañamiento debe tener un enfoque integral, centrado en el perfeccionamiento de las metodologías de enseñanza, así como en el fortalecimiento de las competencias pedagógicas de los educadores. La retroalimentación debe ser detallada y constructiva, orientada a identificar áreas de mejora, reconocer logros y ofrecer sugerencias prácticas que faciliten la implementación de nuevas estrategias en el aula. Además, es importante que los programas de acompañamiento estén diseñados para adaptarse a las necesidades individuales de los docentes, permitiendo un apoyo personalizado que fomente el crecimiento profesional en áreas específicas, como el uso de tecnología educativa, la gestión de aula o el diseño de actividades inclusivas. Este guía permitirá promover una cultura de reflexión constante y autoevaluación entre los educadores, que favorecerán al desarrollo y la mejora continua en el ámbito educativo.

Crear espacios regulares de observación y reflexión donde los docentes tengan la oportunidad de autoevaluarse, y analizar de manera crítica su desempeño en el aula. Estos momentos de reflexión deben ser diseñados para incentivar un proceso de aprendizaje colaborativo, donde los educadores puedan compartir sus experiencias y discutir sobre enfoques pedagógicos innovadores. Estos espacios deben ser propicios para la creación de redes de apoyo entre colegas, promoviendo una cultura de colaboración y aprendizaje mutuo que enriquezca la enseñanza. La reflexión constante sobre la práctica pedagógica se convierte en una herramienta



clave para adaptar las estrategias de enseñanza a las necesidades cambiantes del aula y para enfrentar los retos que surgen en el contexto educativo.

Implementar programas de formación profesional continua que brinden a los docentes las herramientas necesarias para mantenerse actualizados en las últimas metodologías, tecnologías educativas y enfoques pedagógicos. La capacitación constante juega un papel fundamental en la mejora continua del desempeño docente, lo que a su vez impacta positivamente en la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje en el aula. Además, es esencial establecer un sistema de monitoreo y seguimiento que evalúe el progreso de cada docente, permitiendo ajustar el plan de acompañamiento de acuerdo con sus necesidades y logros, asegurando que los programas de formación sean siempre pertinentes y efectivos, adaptándose a los cambios y desafíos que surgen en el entorno educativo, y garantizando que los docentes reciban el apoyo necesario para su desarrollo profesional a lo largo del tiempo.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abreu, Y., Barrera, A., & Bonilla, I. (2018). El proceso de enseñanza aprendizaje de los Estudios Lingüísticos: su impacto en los estudio de la lengua. *Redalyc*, 610 - 623. Obtenido de file:///D:/Users/S%20I%20L%20V%20I%20A/Downloads/Dialnet-ElProcesoDeEnsenanzaaprendizajeDeLosEstudiosLingui-6622576.pdf
- Anchundia, I. (2019). Desempeño docente y su influencia en el aprendizaje del estudiante del bachillerato en Manta Teaching performance and its influence on high school student learning in Manta Desempenho docente e sua influência na aprendizagem dos alunos do ensino médio em Ma. *Revista científica "La Ciencia"*, 819 - 835. Obtenido de <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1128/1729>
- Asamblea Nacional de Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Barría, R. (2015). Magister en Gestión Escolar. *Diagnóstico y Diseño de un Instrumento de Acompañamiento Docente al Aula entre Pares como una Oportunidad de Mejora*. Universidad Católica de Temuco, Temuco. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/<https://repositoriodigital.uct.cl/server/api/core/bitstreams/2433ac91-0c63-4fd8-9d36-72754bf13e7d/content>
- Bodero, H. (2014). El impacto de la calidad educativa. *Dialnet*, 112 - 117. Obtenido de file:///D:/Users/S%20I%20L%20V%20I%20A/Downloads/Dialnet-ElImpactoDeLaCalidadEducativa-5042937.pdf
- Carrera, B., & Mazzarella, C. (2001). Vygotsky: Enfoque Sociocultural. *Educere*, 41 . 44. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/<https://www.redalyc.org/pdf/356/35601309.pdf>
- Carriazo, C., Pérez, M., & Gaviria, K. (2020). Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad. *Redalyc*, 87 - 94. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/<https://www.redalyc.org/journal/279/27963600007/27963600007.pdf>
- Castro, A. (2014). El Conocimiento Didáctico del Contenido (CDC): una herramienta que contribuye en la configuración de la identidad profesional del profesor. *Dialnet*, 89 - 110. Obtenido de file:///D:/Users/S%20I%20L%20V%20I%20A/Downloads/Dialnet-ElConocimientoDidacticoDelContenidoCDC-5023852.pdf
- Ccoto, T. (2023). Desempeño docente en la calidad educativa. *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2616-79642023000301361
- Cedeño, C. (2016). Plan de Acompañamiento para Fortalecer el Desempeño Docente en el Aula: una experiencia significativa de la Universidad Santo Tomás. *Redalyc*, 123. 129. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/<https://repository.usta.edu.co/bitstream/11634/27329/1/Cuartaparteevaluacioncapitulo2plan2020fabiolahernandez.pdf>
- Cerón, C., Cossio, M., Pezoa, P., & Gómez, R. (2020). Diseño y validación de un cuestionario para evaluar desempeño docente asociado a las prácticas evaluativas formativas.



- Complutense de Educación, 463 - 472. Obtenido de <https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/65512/4564456554444>
- Chavarría, C., Morales, J., Cañarte, L., & Chávez, J. (2022). Políticas públicas educativas desde el marco constitucional ecuatoriano. *Dialnet*, 236 - 247. Obtenido de <file:///D:/Users/S%20I%20L%20V%20I%20A/Downloads/Dialnet-PoliticasyPublicasEducativasDesdeElMarcoConstitucio-8330792.pdf>
- Conde, J., Correa, Z., & Delgado, C. (2010). Aprendizaje organizacional, una capacidad de los grupos de investigación en la universidad pública. *Redalyc*, 25-39. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/2250/225017586002.pdf>
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Redalyc*, 1 - 25. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/>
- Espinoza, E., Tinoco, W., & Sánchez, J. (2017). Características del docente del siglo XXI. *Dialnet*, 39 - 53. Obtenido de <file:///D:/Users/S%20I%20L%20V%20I%20A/Downloads/Dialnet-CaracteristicasDelDocenteDelSigloXXIOriginal-6210816.pdf>
- Estrada, L. (2003). Desempeño Docente. *academia.edu*, 2 - 38. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/34391699/IMPORTANCIA_DEL_DESEMPENO_DOCENTE-libre.pdf?1407438915=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DEL_DESEMPENO_DOCENTE.pdf&Expires=1719967352&Signat
- Galán, B. (2017). Estrategias de acompañamiento pedagógico para el desarrollo profesional docente. *Revista Caribeña de Investigación Educativa*, 34 - 52. Obtenido de <file:///D:/Users/S%20I%20L%20V%20I%20A/Downloads/Estrategiasdeacompaamientoedaggico.pdf>
- Hammond, L., Hyler, M., & Gardner, M. (2017). Desarrollo Profesional Docente Efectivo. *Effective Teacher Professional Development*, 1 - 100. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://ifdcvm-slu.inf.edu.ar/sitio/wp-content/uploads/2019/09/Desarrollo-Profesional-Docente-Efectivo.pdf>
- Hattie, J. (2015). Lo que mejor funciona en la educación: una política de competencia colaborativa. 60 - 82. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.fundacioninger.org/boletin/pdf/hattie.pdf>
- INEVAL. (2018). Resultados de PISA para el desarrollo. 1 - 152. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.evaluacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/12/CIE_InformeGeneralPISA18_20181123.pdf
- INEVAL. (2019). *Ser Bachiller*. Quito. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://cloud.evaluacion.gob.ec/dagireportes/sbciclo19/totalciclo19/04H00202.pdf>
- INEVAL. (2022). *Informe Nacional Ser Estudiante Año Lectivo 2020- 2021*. Quito. Obtenido de file:///D:/Back%20UP/Users/S%20i%20l%20v%20i%20a/Desktop/LEYES%20Y%20REGLAMENTOS/SER%20ESTUDIANTE_2020-2021_10.pdf
- Iza, R., Arias, M., Artieda, R., Yáñez, D., & Padilla, H. (2023). Estrategias Metodológicas para Fomentar el Trabajo en Equipo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2782 -



2796. Obtenido de file:///D:/Users/S%20I%20L%20V%20I%20A/Downloads/Estrategias_Metodologicas_para_Fomentar_el_Trabajo.pdf
- LOEI, L. O. (2024). *Registro Oficial - Quinto Suplemento N° 689*. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoicm8iLCJ1dWlkIjojMGUwMDA3NTEtODJhMS00ZTYzLWI3YmItYzBkZTVjYTc4NGEzLnBkZiJ9
- Loyola , C., & Carvajal , A. (2019). Retroalimentación efectiva de las prácticas pedagógicas: el casode las conversaciones desafiantes. *CESE*, 67 - 96. Obtenido de <http://ojs.umc.cl/index.php/estudioseneducacion/article/view/67/41>
- Martiez, G., & Guevara, A. (2015). La evalaucion del desempeño docente. *Redalyc*, 113 - 124. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/461/46142596007.pdf
- Mayta, J. (2014). Grado Académico De Ciencia De La Educación. *Modelo de gestión pedagógico sistémico para mejorar los aprendizajes de los estudiantes de las instituciones educativas*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Perú. Obtenido de file:///D:/Users/S%20I%20L%20V%20I%20A/Downloads/BC-TES-TMP-1991.pdf
- Medina, P., & Deroncele , A. (2019). La evaluación formativa desde el rol del docente reflexivo. *Maestro y Sociedad*, 597 - 610. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.researchgate.net/profile/Patria-Medina-Zuta/publication/340771229_La_evaluacion_formativa_desde_el_rol_del_docente_reflexivo_The_formative_evaluation_from_the_role_of_the_reflexive_teacher/
- Mendoza , M., & Ortiz , C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad De Ciencias Económicas*, 118 - 134. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf
- Mendoza, E. (2017). Maestro en Administración de la Educación. *Conocimiento de la legislación educativa y la gestión educativa de directivos y docentes de la red educativa rural de Upahuacho, Parinacochas, Ayacucho, 2015*. Universidad César Vallejo, Perú. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8397/Mendoza_QE.pdf;jsessionid=F21ACBA2BCD6D6F50AA4A6628ADB228E?sequence=1
- Milagros , N., Sierralta , S., Pañalver, M., & Guerra , B. (27 de 06 de 2024). *Scielo* . Obtenido de Koinonia : http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30882024000100055
- Ministerio de Educación del Ecuador. (2023). *Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito: LEXIS. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://www.educacionbilingue.gob.ec/wp-content/uploads/2023/04/REGLAMENTO-GENERAL-A-LA-LEY-ORGA%CC%81NICA-DE-EDUCACIO%CC%81N-INTERCULTURA.pdf
- Mora, P., Coya, Y., Guerrero, J., Vera , A., Ruiz , D., & Mendoza, M. (2024). La aplicación de las metodologías activas en el proceso de enseñanza aprendizaje en el aula. *Dialnet*, 983- 1000.



- Obtenido de file:///D:/Users/S%20I%20L%20V%20I%20A/Downloads/Dialnet-LaAplicacionDeLasMetodologiasActivasEnElProcesoDeE-9589661.pdf
- Moreira, E., & De la Peña, G. (2022). Análisis de la Gestión Pedagógica y su incidencia en el proceso de enseñanza y. *Dialnet*, 570 - 587. Obtenido de file:///D:/Users/S%20I%20L%20V%20I%20A/Downloads/Dialnet-AnalisisDeLaGestionPedagogicaYSuIncidenciaEnElProc-8635310%20(1).pdf
- Moyorga , M., Sanchez , K., Paliz , S., & Melo , D. (2023). Gestión educativa y desempeño docente en las escuelas de Ecuador. *Alfa Publicaciones*, 19- 29. Obtenido de <https://alfapublicaciones.com/index.php/alfapublicaciones/article/view/374/983>
- Muria, I. (1994). La enseñanza de las estrategias de aprendizaje y las habilidades metacognitivas. *Redalyc*, 1 -12. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclcfndmkaj/<https://www.redalyc.org/pdf/132/13206508.pdf>
- Pelekais, C. d. (2000). Métodos cuantitativos y cualitativos:. *Dialnet*, 347 - 352. Obtenido de file:///D:/Users/S%20I%20L%20V%20I%20A/Downloads/Dialnet-MetodosCuantitativosYCualitativos-6436313.pdf
- Pérez , O. (2024). El monitoreo áulico de las intervenciones docentes en el Colegio de Bachilleres del Estado de Morelos: una propuesta para acompañar la mejora continua del profesorado. *Estudios*, 146- 168. Obtenido de file:///D:/Users/S%20I%20L%20V%20I%20A/Downloads/60657-Texto%20del%20art%C3%ADculo-276980-1-10-20240627.pdf
- Piaget, J., & Vygotsky, L. (2008). Terías del aprendizaje: el niño y desarrollo y proceso. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclcfndmkaj/<https://profesorailianartiles.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/04/piaget-y-vigotsky.pdf>
- Portillo, M. (2017). Educación por habilidades: Perspectivas y retos para el sistema educativo. *Redalyc*, 1 - 14. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclcfndmkaj/<https://www.redalyc.org/journal/440/44051357008/44051357008.pdf>
- Quispe, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Dialnet*, 1 - 8. Obtenido de file:///D:/Users/S%20I%20L%20V%20I%20A/Downloads/Dialnet-LaGestionPedagogicaEnLaMejoraDelDesempenoDocente-7409389.pdf
- Ramos, C. (2020). LOS ALCANCES DE UNA INVESTIGACIÓN. *Dialnet*, 1 - 5. Obtenido de file:///D:/Users/S%20I%20L%20V%20I%20A/Downloads/Dialnet-LosAlcancesDeUnaInvestigacion-7746475.pdf
- Rodríguez, A., & Pérez, A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Redalyc*, 1 - 26. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclcfndmkaj/<https://www.redalyc.org/pdf/206/20652069006.pdf>
- Ruiz , I. (2018). Evaluación para el aprendizaje. *Educación Las Américas*, 13 - 28. Obtenido de <https://revistas.udla.cl/index.php/rea/article/view/22/20>
- Salazar, F. (2005). El conocimiento pedagógico del contenido como categoría de estudio de la formación docente. *Actualidades Investigativas en Educación*, 1 -18. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclcfndmkaj/<https://www.redalyc.org/pdf/447/44750211.pdf>
- Saldarriaga, P., Bravo, G., & Loor, M. (2016). La teoría constructivista de Jean Piaget y su



- significación para la pedagogía contemporánea. *Dominio de la Ciencia*, 127 - 137. Obtenido de [file:///D:/Users/S%20I%20L%20V%20I%20A/Downloads/Dialnet-LaTeoriaConstructivistaDeJeanPiagetYSuSignificacio-5802932%20\(1\).pdf](file:///D:/Users/S%20I%20L%20V%20I%20A/Downloads/Dialnet-LaTeoriaConstructivistaDeJeanPiagetYSuSignificacio-5802932%20(1).pdf)
- Sánchez, M., & Delgado, M. (2020). Gestión Educativa en el desarrollo del aprendizaje en las Instituciones educativas. *Ciencia Latina*, 1 - 20. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/196/255>
- Vega, L. (2019). GESTIÓN EDUCATIVA Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE. *Ciencia y educación*, 1 -11. Obtenido de [file:///D:/Users/S%20I%20L%20V%20I%20A/Downloads/8-Texto%20del%20art%20C3%ADculo-40-2-10-20201210%20\(1\).pdf](file:///D:/Users/S%20I%20L%20V%20I%20A/Downloads/8-Texto%20del%20art%20C3%ADculo-40-2-10-20201210%20(1).pdf)
- Viñals, A., & Cuenca, J. (2016). El rol del docente en la era digital. *Redalyc*, 103 - 114. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/274/27447325008.pdf>
- Vygotsky, L. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press. Obtenido de [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=RxjjUefze_oC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Vygotsky,+L.+S.+\(1978\).+Mind+in+society:+The+development+of+higher+psychological+processes.+Harvard+University+Press.&ots=okyXQ0l49p&sig=ZkiJv6-00FXeyYOvyWTjDaCWZo0#v=onepage&q=Vygot](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=RxjjUefze_oC&oi=fnd&pg=PA1&dq=Vygotsky,+L.+S.+(1978).+Mind+in+society:+The+development+of+higher+psychological+processes.+Harvard+University+Press.&ots=okyXQ0l49p&sig=ZkiJv6-00FXeyYOvyWTjDaCWZo0#v=onepage&q=Vygot)