



UNAE

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Especialización en:

Gestión de la Calidad en Educación

Mención en: Dirección de Instituciones Educativas

Plan de desarrollo profesional institucional: Fortalecimiento de los estándares de calidad de desarrollo profesional docente en la Escuela de Educación Básica Julio Abad Chica (Cuenca-Azuay-Ecuador)

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de especialista en Gestión de la Calidad en Educación

Autor:

Villa Castro Tadeo Mesías

CI: 0105214142

Tutor:

Vilma Azucena González Sanmartín

CI: 0301269585

Azogues, Ecuador

01-agosto-2024

Resumen

El desarrollo profesional docente es un proceso espiral que impulsa la actualización permanente de conocimientos y habilidades pedagógicas. El plan de capacitación, instrumento propio de la gestión escolar y directiva, asegura la calidad educativa mediante estrategias de formación continua. No obstante, descuidar las necesidades de formación del personal, los escasos hábitos de autoformación y el deficiente trabajo colaborativo afectan el proceso de enseñanza-aprendizaje. El estudio busca fortalecer los resultados de los estándares de calidad relacionados con el desarrollo profesional que contribuya a la calidad educativa en la escuela Julio Abad Chica. La investigación se enmarca en el paradigma interpretativo, adopta un enfoque cualitativo de tipo descriptivo. Se emplea el método estudio de caso, pues busca interpretar la realidad de la capacitación institucional y la calidad educativa desde la concepción de los involucrados. El análisis de los resultados se realizó mediante categorización y triangulación. Los hallazgos muestran debilidades en el cumplimiento de los estándares del componente desarrollo profesional, atribuibles al bajo compromiso del equipo directivo en promover la formación continua del profesorado. Finalmente, se propone un plan de desarrollo profesional ajustado a la realidad institucional como propuesta de mejora del desempeño docente y directivo particularmente en el fortalecimiento del liderazgo pedagógico.

Palabras clave: calidad educativa, desarrollo profesional, enseñanza-aprendizaje, plan de capacitación

Abstract

Teacher professional development is a spiral process that drives the ongoing update of pedagogical knowledge and skills. The training plan, a key instrument of school and administrative management, ensures educational quality through continuous training strategies. However, neglecting staff training needs, limited self-training habits, and inadequate collaborative work impact the teaching-learning process. The study aims to enhance the results of quality standards related to professional development that contribute to educational quality at Julio Abad Chica School. The research is framed within the interpretive paradigm and adopts a descriptive qualitative approach. The case study method is employed, as it seeks to interpret the reality of institutional training and educational quality from the perspective of the stakeholders involved. Results analysis was conducted through categorization and triangulation. Findings reveal weaknesses in meeting the standards of the professional development component, attributable to the low commitment of the management team in promoting ongoing teacher training. Finally, a professional development plan tailored to the institutional reality is proposed as a means of improving teacher and administrative performance, particularly in strengthening pedagogical leadership.

Keywords: educational quality, professional development, teaching-learning, training plan

Índice

Resumen	II
Abstract.....	III
Introducción	6
CAPÍTULO I.....	10
1. Planteamiento del problema	10
1.1 Pregunta de investigación	13
1.2 Objetivo general.....	13
1.3 Objetivos específicos.....	13
1.4 Justificación.....	14
CAPÍTULO II	18
2. Marco teórico	18
2.1 Antecedentes.....	18
2.1.1 Internacionales.....	18
2.1.2 Nacionales.....	20
2.1.3 Locales.....	21
2.2 Marco Legal.....	22
2.3 Fundamentación teórica	24
2.3.1 Calidad Educativa desde la concepción de los Estándares de Calidad	24
2.3.2 Estándares de calidad educativa	25
2.3.3 Desarrollo profesional docente.....	27
2.3.4 Dispositivos dinamizadores del desarrollo profesional docente.....	28
2.3.5 Capacitación docente.....	29
3. Marco metodológico	30
3.1 Paradigma.....	30
3.2 Enfoque	30
3.3 Tipo de investigación.....	31
3.4 Método	31



3.5	Diseño.....	32
3.6	Informantes claves	34
3.7	Criterios de inclusión y exclusión de las unidades de información	34
3.8	Técnicas e instrumentos de recolección de la información	35
3.8.1	Técnicas.....	36
3.8.2	Instrumentos	38
3.9	Categorías de estudio	39
CAPÍTULO IV		42
4.	Análisis e interpretación de resultados.....	42
4.1	Codificación abierta o de primer nivel	42
4.1.1	Codificación de resultados de la revisión documental	44
4.1.2	Codificación de resultados de las entrevistas	47
4.1.3	Codificación de resultados de la encuesta descriptiva.....	50
4.2	Codificación de segundo nivel.....	51
4.3	Red semántica	53
4.4	Triangulación e interpretación de resultados	56
4.5	Discusión de resultados.....	59
CAPÍTULO V.....		63
5.	Propuesta	63
5.1	Diseño de la propuesta de intervención educativa	63
5.2	Problemática	63
5.3	Justificación	64
5.4	Objetivo general de la propuesta.....	65
5.5	Fundamentos legales de la propuesta	65
5.6	Fundamentos teóricos de la propuesta	66
5.6.1	Plan de capacitación profesional institucional	66
5.6.2	Dispositivos dinamizadores del desarrollo profesional institucional	67
5.6.3	Proceso para la construcción del Plan de Desarrollo Profesional Institucional	70
5.7	Estructura de la propuesta	73



5.7.1 Datos Informativos.....	74
5.7.2 Introducción	75
5.7.3 Justificación del plan	75
5.7.4 Diagnóstico de necesidades	76
5.7.5 Objetivo.....	79
5.7.6 Programa para el desarrollo profesional	79
5.7.7 Cronograma	83
5.7.8 Seguimiento a la implementación del plan de capacitación.....	87
5.7.9 Evaluación.....	91
5.8 Validación de la propuesta	93
CAPÍTULO VI	97
6. Conclusiones y recomendaciones	97
6.1 Conclusiones.....	97
6.2 Recomendaciones.....	100
7. Referencias.....	101
8. Anexos.....	111
8.1 Anexo A.....	111
8.2 Anexo B	115
8.3 Anexo C	116
8.4 Anexo D.....	118

Índice de tablas

Tabla 1 Fases del Estudio de Caso.....	33
Tabla 2 Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Fase Diagnóstica	36
Tabla 3 Matriz de Categorías	39
Tabla 4 Codificación de Primer nivel de Subcategorías e Indicadores	42
Tabla 5 Datos Obtenidos de la Subcategoría Estándares de Gestión Escolar (E_GE)	44
Tabla 6 Datos Obtenidos de la Subcategoría Estándares de Desempeño Profesional Directivo (EDP_DI)	44



Tabla 7 Datos Obtenidos de la Subcategoría Estándares de Desempeño Profesional Docente Vinculados al Desarrollo Profesional (EDP_DO).....	45
Tabla 8 Datos Obtenidos de la Subcategoría Gestión Escolar (GE)	47
Tabla 9 Datos Obtenidos de la Subcategoría Desempeño Profesional Directivo (DPDI)	48
Tabla 10 Datos Obtenidos de la Subcategoría Desempeño Profesional Docente Vinculados al Desarrollo Profesional (DPDO)	49
Tabla 11 Datos Obtenidos de la Subcategoría Necesidades de Capacitación Docente (NCDO)	50
Tabla 12 Relación entre las Subcategorías de la Categoría Calidad Educativa Desde la Concepción de los Estándares Vinculados al Desarrollo Profesional.....	51
Tabla 13 Relación Entre las Subcategorías de la Categoría Desarrollo Profesional Docente	52
Tabla 14 Triangulación e Interpretación de Resultados de la Categoría Calidad Educativa Desde la Concepción de los Estándares Vinculados al Desarrollo Profesional y la Categoría Desarrollo Profesional Docente	57
Tabla 15 Fases para el desarrollo, implementación y evaluación del Plan de Capacitación Profesional	71
Tabla 16 Cronograma de elaboración del Plan de Desarrollo Profesional Institucional.....	72
Tabla 17 Priorización de problemas	77
Tabla 18 Lista de cotejo para evaluar los círculos de estudio y los talleres	91
Tabla 19 Lista de cotejo para evaluar la implementación de una comunidad de aprendizaje	92
Tabla 20 Lista de cotejo para evaluar la aplicación de los conocimientos desarrollados con el plan de capacitación.....	92
Tabla 21 Ruta del proceso de validación.....	94

Índice de figuras

Figura 1 Red semántica de la revisión documental	54
Figura 2 Red semántica de las entrevistas.....	55
Figura 3 Red semántica de la encuesta descriptiva	56

Introducción

Para fortalecer el desarrollo profesional dentro de la institución, el liderazgo del directivo es un factor primordial, el cual se ve reflejado en su compromiso y responsabilidad de asegurar el cumplimiento de los estándares de calidad educativa. Como parte de la especialización en gestión de la calidad, con mención en la dirección de instituciones educativas, el proyecto investigativo aporta una caracterización detallada de los aspectos más relevantes del desarrollo profesional de la Escuela de Educación Básica Julio Abad Chica. El estudio permite comprender cómo el directivo en cumplimiento de sus funciones gestiona capacitaciones, con qué frecuencia se lleva a cabo la formación continua, el grado de involucramiento y compromiso de los docentes con su actualización de conocimientos, participando en actividades propuestas en la institución y en cursos ofrecidos por el Ministerio de Educación o universidades.

Además, analiza cómo influye el reconocimiento de los méritos alcanzados por el personal docente, e investiga las acciones realizadas para el acompañamiento pedagógico, con el objetivo de verificar que las actividades de capacitación desarrolladas tengan un impacto positivo en el proceso de enseñanza-aprendizaje, consecuentemente en la mejora del servicio educativo. Finalmente, propone estrategias para dinamizar el desarrollo profesional docente, presentando un proceso integral desde el rol directivo para construir un plan de capacitación basado en un diagnóstico de necesidades. Este proceso contribuye al logro de los estándares de calidad relacionados con el componente desarrollo profesional e incide de forma indirecta en la gestión de otros estándares igualmente importantes.

La problemática que fundamenta el presente trabajo académico se origina en la ausencia de un plan de capacitación profesional institucional que organice y coordine la gestión de actividades de formación y actualización permanente. Se han identificado deficiencias en la priorización de acciones de capacitación, así como debilidades en el trabajo en equipo, escasas prácticas pedagógicas innovadoras y una baja práctica en la adopción de hábitos de



autoformación. La insuficiente atención a las necesidades de actualización constante de los educadores tiene un impacto directo en el proceso de enseñanza aprendizaje y en la calidad educativa que proporciona la institución.

El propósito central de este estudio es proponer un plan de desarrollo profesional institucional, orientado a la mejora de los resultados de los estándares de calidad correspondientes, en el contexto de la Escuela de Educación Básica Julio Abad Chica, ubicada en el cantón Cuenca, provincia del Azuay, Ecuador. Para ello, se plantea en primera instancia caracterizar los aspectos más relevantes vinculados al desarrollo profesional docente, así como la situación actual de algunos dispositivos que dinamizan dicho proceso, tales como las comunidades de aprendizaje, las capacitaciones, la investigación acción, los procesos de metacognición docente y las buenas prácticas pedagógicas. Esta caracterización se basa en los resultados obtenidos luego del proceso de recolección de datos. Se pretende que dicho plan surja y responda a las necesidades particulares y las especificidades de la gestión escolar, reveladas a través de los diferentes procesos de seguimiento, monitoreo y evaluación llevados a cabo en la escuela.

El desarrollo profesional se centra en el proceso continuo de aprendizaje, crecimiento y perfeccionamiento de conocimientos, habilidades y competencias de los profesores para mejorar su desempeño en el marco de la gestión pedagógica y liderazgo (Valdés y Guerra, 2023). Implica un proceso de aprendizaje que propone oportunidades para mejorar la práctica educativa. La *Ley Orgánica de Educación Intercultural* lo define como un “proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación, que promueve la formación continua del docente” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021, p. 87). En el contexto del presente trabajo se lo comprende como un proceso de actualización continuo y sistemático apoyados por dispositivos dinamizadores que facilitan la interacción de un conjunto de acciones estratégicas



permanentes, debidamente organizadas que buscan el crecimiento profesional del docente y de la institución.

La metodología que orienta la investigación se enmarca en el paradigma interpretativo con un enfoque cualitativo y de alcance descriptivo, dado que pretende describir, comprender e interpretar la situación del desarrollo profesional de los docentes. El trabajo académico se centra en el método de estudio de casos. Para lo cual se sigue el proceso propuesto por Stake (2013), que incluye la selección del caso, la formulación de la pregunta de investigación, la recolección de datos, el análisis e interpretación, la triangulación y la elaboración del informe.

Para llevar adelante la recolección de la información, las técnicas empleadas durante el proceso son la revisión documental, la entrevista semiestructurada y la encuesta descriptiva; cada una con sus respectivos instrumentos. La selección de informantes claves incluye a los dos subdirectores de la institución educativa y a los docentes integrantes de la junta de coordinadores de área. Para la revisión documental, las unidades de información se centran en los medios de verificación y los procedimientos sugeridos para asegurar el cumplimiento de los estándares de calidad educativa asociados con el desarrollo profesional en el contexto de la institución educativa.

Los hallazgos demuestran que la implementación de prácticas de capacitación profesional, junto con el apoyo y acompañamiento pedagógico en el desempeño docente, permite alinear a todo el personal con el propósito misional de la institución educativa. Además, reconocer los logros del personal refuerza el sentido de pertenencia e identidad institucional, y facilita el empoderamiento con su propio crecimiento. Por consiguiente, el plan de desarrollo profesional institucional se constituye en la columna vertebral para el fomento de la actualización permanente de conocimientos en el contexto de la escuela Julio Abad Chica. La configuración del plan debe surgir de las necesidades específicas de la institución, condición



fundamental para sensibilizar y motivar al personal en su participación y desarrollo de diversas estrategias y acciones propuestas.

Los actores educativos consideran esencial formar y consolidar espacios como círculos de estudio o comunidades de aprendizajes, donde el equipo de profesionales pueda discutir temas específicos, compartir experiencias del aula e incluso realizar clases demostrativas, todo ello para estimular la reflexión sobre la propia práctica. Es así como la retroalimentación ocupa un lugar notable para el desarrollo profesional, configurándose en un recurso ideal para generar reflexión y metacognición entre los docentes. La metacognición entendida como la capacidad de los docentes para reflexionar sobre sus propios procesos de enseñanza-aprendizaje influye en el crecimiento profesional, dado que considera su autoconciencia, planificación, monitoreo y evaluación de su propio desempeño. Sugieren que la retroalimentación y la metacognición docente surja en un ambiente de confianza y diálogo horizontal entre los docentes y las autoridades, donde puedan identificar libremente sus áreas de mejora.

El presente trabajo académico está estructurado en seis capítulos. El primer capítulo aborda la problemática, expone los objetivos y justifica la investigación. El segundo apartado examina el marco legal, la teoría relacionada con el desarrollo profesional docente y la calidad educativa, enfocándose en los estándares de calidad. En el tercer capítulo se describe el marco metodológico que orienta la investigación, incluyendo el paradigma, enfoque, tipo y método empleados. El cuarto capítulo presenta el análisis e interpretación de los resultados, que incluye la codificación de primer y segundo nivel, la triangulación de datos y la discusión de los resultados obtenidos. En la quinta sección se presenta la propuesta *Plan de Desarrollo Profesional de la Escuela Julio Abad Chica* y se detalla el proceso de validación de dicha propuesta. Finalmente, el sexto capítulo aborda las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio realizado.

CAPÍTULO I

1. Planteamiento del problema

El presente trabajo de investigación surge en el contexto de la Escuela de Educación Básica Julio Abad Chica, ubicada en la parroquia Cañaribamba del cantón Cuenca, en consideración a los resultados desfavorables de procesos de evaluación institucional interna y externa. Estos enfatizan en el incumplimiento de los estándares de calidad relacionados con el desarrollo profesional docente como componente de la dimensión de gestión administrativa en el marco de la gestión escolar, el desempeño del directivo y el desempeño del docente.

El centro educativo objeto de estudio pertenece al Circuito Educativo 01DO1CO1-02-07, del Distrito 01DO1 Cuenca Norte de la Zona 6 de Educación, y funciona bajo el régimen de sostenimiento fiscal. La institución ofrece sus servicios educativos desde el nivel de preparatoria hasta básica superior. En su instalación, se educan 610 estudiantes distribuidos en dos jornadas de trabajo, una matutina y otra vespertina. Además, cuenta con una plantilla de 27 docentes. Está dirigida por cinco autoridades: un director, dos subdirectores, un inspector general y una subinspectora. Para apoyar al bienestar estudiantil, la escuela cuenta con una profesional del Departamento de Consejería Estudiantil (DECE) y una pedagoga de apoyo a la inclusión, quienes contribuyen a la formación integral del estudiantado.

En el contexto de la institución educativa mencionada se origina un problema importante a causa de las escasas y desarticuladas acciones de capacitación docente. La falta de un plan de capacitación profesional institucional indica una ausencia de atención a las necesidades de formación de los docentes. Se deduce que, en este contexto no se ha llevado a cabo un proceso de diagnóstico de las necesidades de capacitación, consecuentemente se percibe un impacto negativo en la eficacia de los procesos educativos, lo que afecta directamente la calidad educativa y en particular a los procesos de enseñanza- aprendizaje.



Luego de revisar el último informe de auditoría realizada a la institución en el año 2018, se evidencia el resultado de *no cumple* en los estándares D1.C2.GE4, D1.C2.DI4, y D1.C2.DO1, relacionados con el desarrollo profesional. De acuerdo con el *Manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa* (Ministerio de Educación del Ecuador [Mineduc], 2017) los códigos se describen de la siguiente manera: “D1.C2.GE4. Se ejecutan actividades de capacitación profesional para el personal administrativo, directivo y docente en función del diagnóstico de necesidades institucionales” (p.28). “D1.C2.DI4. Gestiona la ejecución de actividades de capacitación para el personal administrativo, directivo y docente” (p.46). “D1.C2.DO1. Participa en capacitaciones para mejorar la calidad de su práctica docente” (p.64).

En la actualidad, persiste en el referido centro educativo la necesidad de estructurar y gestionar actividades de capacitación que respondan a las necesidades del personal docente y directivo para la mejora de su desempeño; inclusive los docentes perciben esta debilidad, esto se evidencia en los resultados del diagnóstico de autoevaluación institucional dentro del proyecto Colmena, llevada a cabo durante el año lectivo 2023-2024. Colmena es una iniciativa del Ministerio de Educación que fomenta la participación de todos los miembros de la comunidad educativa en la gestión escolar. Promueve la planificación colaborativa para reflejar aspiraciones en el Proyecto Educativo Institucional (PEI), establecer valores en el Código de Convivencia y definir medidas en el Plan de Gestión de Riesgos. En definitiva, se observa un estancamiento en la mejora continua y en el cumplimiento de los estándares educativos relacionados con el desarrollo profesional.

El directivo ha gestionado algunas actividades de capacitación profesional para el personal docente y administrativo. Sin embargo, estas han sido dispersas, incluso carecen de una previa planificación. Se dispone de limitados registros de asistencia que evidencien las acciones de formación continua. Además, no se han establecido mecanismos para dar



seguimiento a los resultados de estas escasas capacitaciones implementadas; por consiguiente, el personal docente requiere mayor apoyo para su desarrollo profesional, que beneficie e impacte en la gestión del aprendizaje.

Los resultados de la evaluación diagnóstica institucional llevada a cabo en el marco del proyecto Colmena revelan la falta de propuestas e implementación de prácticas pedagógicas innovadoras debidamente estructuradas y planificadas, de allí surge la necesidad de implementarlas con la finalidad de alinearse al propósito misional de la institución. De igual manera, indica la percepción de un mínimo trabajo colaborativo entre el desempeño de los docentes. Por otro lado, son muy pocos los profesionales que participan en cursos ofertados por el Ministerio de Educación o universidades. Consecuentemente, la desatención al desarrollo profesional restringe la capacidad de la institución en el fortalecimiento de su práctica educativa.

El hecho de no contar con un plan de capacitación profesional institucional actualizado y pertinente limita a los docentes a emplear metodologías pedagógicas activas, herramientas digitales o nuevos recursos didácticos en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Así como, restringe el empleo de nuevas estrategias de evaluación de los aprendizajes. También, dificulta la aplicación de técnicas alternativas de resolución de conflictos en el aula y la atención a estudiantes con necesidades educativas especiales. En otras palabras, no fomenta una cultura escolar centrada en potenciar las habilidades individuales y el crecimiento institucional.

Finalmente, la escasa gestión de actividades de capacitación pone en riesgo el cumplimiento de los estándares de calidad educativa establecidos por el Mineduc. Esta situación afecta la calidad del proceso educativo, así como obstaculiza la mejora institucional, dado que limita la capacidad de la institución para adaptarse a las exigencias de los constantes cambios sociales. En consecuencia, se dificulta la oferta de un proceso de formación que promueva la formación integral en respuesta a las nuevas habilidades de los estudiantes.



1.1 Pregunta de investigación

En el marco del planteamiento del problema nace la interrogante ¿Cómo mejorar los procesos de desarrollo profesional docente en la Escuela de Educación Básica Julio Abad Chica que contribuyan al logro de los estándares de calidad correspondientes?

1.2 Objetivo general

Proponer el diseño de un plan de desarrollo profesional institucional para la mejora de los resultados de los estándares de calidad educativa correspondientes, mediante un diagnóstico de los medios de verificación y procedimientos propios de la gestión escolar, desempeño docente y directivo en la escuela Julio Abad Chica (Cuenca, Azuay, Ecuador).

1.3 Objetivos específicos

Establecer los aspectos conceptuales y contextuales más relevantes en cuanto al desarrollo profesional institucional de docentes y directivos en contextos de evaluación y de mejora de los estándares para el fortalecimiento de la calidad educativa.

Caracterizar los aspectos relevantes del desarrollo profesional docente y la situación de sus dispositivos dinamizadores (comunidades de aprendizaje, capacitaciones, investigación acción, procesos de metacognición docente, buenas prácticas pedagógica), según los resultados de los procesos de evaluación de los estándares de calidad de la escuela Julio Abad Chica (Cuenca, Azuay, Ecuador).

Diseñar un plan de desarrollo profesional en consideración a la necesidades y particularidades de la gestión escolar, desempeño de docentes y directivos, reveladas en los procesos de evaluación institucional de la escuela Julio Abad Chica (Cuenca, Azuay, Ecuador).

Validar por criterio de experto el plan de desarrollo profesional en consideración a la necesidades y particularidades de docentes y directivos, reveladas en los procesos de evaluación institucional de la escuela Julio Abad Chica (Cuenca, Azuay, Ecuador).



El presente estudio se enmarca en la línea de investigación teoría-práctica en la formación profesional docente de la Universidad Nacional de Educación (UNAE). Esta línea contempla la formación continua e incluye el estudio de la interrelación entre la teoría y la práctica en procesos de desarrollo profesional. Específicamente, indaga sobre los procesos de formación permanente de los maestros que ejercen sus funciones en los centros educativos del Mineduc. De allí que, el trabajo académico pone énfasis en comprender y caracterizar la situación del desarrollo profesional de los docentes de la Escuela de Educación Básica Julio Abad Chica (Cuenca, Azuay-Ecuador).

De esta manera, se busca identificar en qué contextos y condiciones los docentes se preparan para su desempeño docente, así como también explorar la promoción de las prácticas pedagógicas innovadoras, los procesos de autoformación, de metacognición docente, la aplicación de estudios de casos o investigación en el aula, el trabajo colaborativo como comunidades de aprendizaje, entre otras. Finalmente, el estudio permitirá proponer el diseño de un plan de desarrollo profesional institucional para mejorar los resultados de los estándares de calidad correspondientes, fortaleciendo la calidad educativa, a través de un diagnóstico de los medios de verificación y procedimientos correspondientes a la gestión escolar, desempeño docente y directivo, así como de los dispositivos que dinamizan el desarrollo profesional (comunidades de aprendizaje, capacitaciones, investigación acción, procesos de metacognición docente, buenas prácticas pedagógica) en la escuela Julio Abad Chica.

El plan de capacitación profesional institucional se sustenta en los estándares D1.C2.GE4, D1.C2.GE5, D1.C2.GE6, D1.C2.DI4, D1.C2.DI5, D1.C2.DI6, y D1.C2.DO1 enmarcados en el componente de desarrollo profesional, pero que impactará en los estándares relacionados con el desempeño profesional directivo y docente. Según Uribe et al. (2015) el director es el responsable de generar oportunidades de formación continua según las



necesidades institucionales. Su liderazgo pedagógico promueve el desarrollo de las capacidades profesionales de los docentes como parte de una cultura propia de la institución. Martínez-Iñiguez, et al. (2020) ratifican esta posición e indican que la calidad educativa se construye con el desarrollo del talento de todo el equipo. Con esta lógica, el fomentar una cultura colaborativa y de aprendizaje entre el personal docente y directivo resulta clave para la mejora continua del desempeño docente y también del proceso de enseñanza-aprendizaje dentro de la institución.

En el contexto educativo ecuatoriano, el Mineduc ha propuesto estándares para valorar y mantener la calidad educativa en el país. De hecho, el Acuerdo Ministerial MINEDUC-2017-00091-A (2017) señala que los estándares servirán como base para la evaluación interna y externa. Entonces, sus indicadores revelan información significativa para la mejora de los procesos y contribuyen con orientaciones para la creación de entornos de aprendizajes eficaces (Mineduc, 2017). De acuerdo con el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural de 2023, específicamente en su artículo 252, los estándares establecidos son de cumplimiento obligatorio para todas las instituciones educativas. El directivo de cada institución es el encargado de garantizar la implementación efectiva de estos estándares, con el objetivo de optimizar el proceso educativo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2023).

Una educación de calidad transforma positivamente la vida de las personas, puesto que asegura un futuro más justo e inclusivo, contribuye a reducir la pobreza y las desigualdades. Su importancia se refleja en el objetivo 4 de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible planteada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2015. Mediante este objetivo los países se comprometen a “asegurar una educación inclusiva y equitativa de calidad fomentando aprendizajes permanentes. Por lo tanto, el acceso a una educación de calidad representa un derecho primordial para niños y jóvenes. Dentro de esta perspectiva, la escuela Julio Abad Chica tiene la responsabilidad ineludible de fortalecer permanentemente el servicio educativo que



brinda, mediante los componentes y dimensiones de la gestión escolar, desempeño del directivo y del docente (Mineduc, 2017).

El desarrollo profesional docente se constituye en una buena alternativa para incrementar la calidad educativa (Valdés y Guerra, 2023). En similar sentido, Marcelo y Vaillant (2011) sostienen que el “desarrollo profesional es una herramienta imprescindible para la mejora escolar” (p.76). En esta misma línea de pensamientos, el desarrollo profesional de los docentes “conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades, competencias y capacidades” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021, p.87). Estos referentes, permiten afirmar la necesidad que se deriva de las particularidades del contexto escolar que revela lo emergente en cuanto a crear un ambiente profesionalmente enriquecedor para la búsqueda de la calidad educativa vinculado a la mejora del desempeño del directivo y docente como actores educativos claves en la calidad del proceso de enseñanza y de los resultados de aprendizaje de los estudiantes que a su vez deriva en escenario de crecimiento individual e institucional. Aquí yace la importancia de fortalecer los estándares de calidad relacionados con el desarrollo profesional.

Visto de esta forma el plan de capacitación profesional es fundamental porque contribuye al crecimiento institucional, a través de la creación de un clima de confianza y profesionalmente desafiante (Uribe et al., 2015). Su importancia reside en su capacidad para organizar la mejora continua del personal. Se configura como un recurso que permite a la institución evolucionar junto con los avances y cambios de la sociedad. Rodríguez Vite (2017), asegura que la educación de calidad que el país requiere depende de la capacitación profesional permanente de los docentes, es decir que sus conocimientos estén actualizados a nivel administrativo, pedagógico, de convivencia, seguridad escolar, entre otras. Esta realidad, facilita la alineación con la propuesta pedagógica y objetivos institucionales. De modo que, no solo cohesiona al equipo, sino que también influye en el fortalecimiento de la institución educativa.



Del análisis precedente, se destaca la relevancia de proporcionar una formación continua y debidamente organizada. Al desarrollar actividades de capacitación profesional para el personal de la institución y adaptadas a sus necesidades particulares se logrará fortalecer las competencias del equipo docente, de tal manera que estén a la vanguardia de los cambios, curriculares, científicos y tecnológicos. Recae en el directivo la responsabilidad de liderar y garantizar la ejecución de este proceso, a través de la planificación integral y sistematizada de un proceso de formación para el equipo docente institucional.

CAPÍTULO II

2. Marco teórico

2.1 Antecedentes

El desarrollo profesional docente es un tema de gran interés en el contexto educativo. Varios autores sostienen que impacta directamente en la mejora constante del proceso de enseñanza- aprendizaje y desde luego en la calidad educativa. A continuación, se describen estudios de rigor académico científico respecto a la profesionalización docente, a la par de las demandas de la sociedad actual.

2.1.1 Internacionales

En Chile, Molina y López (2019) llevaron a cabo un estudio titulado “*Trabajo colaborativo docente: nuevas perspectivas para el desarrollo docente*”, con el propósito de indagar sobre las experiencias de profesores en relación con el trabajo colaborativo entre pares. Esta investigación, realizada desde un enfoque cualitativo y utilizando el método de estudio de caso, reveló que el trabajo colaborativo mejora las habilidades pedagógicas individuales y fortalece la unión del equipo docente. Los hallazgos de los autores contribuyen al presente trabajo al ofrecer un marco teórico y práctico que respalda la integración de estrategias de trabajo colaborativo para potenciar el desarrollo profesional permanente entre los docentes de la Escuela de Educación Básica Julio Abad Chica, promoviendo así una cultura de apoyo mutuo y aprendizaje compartido.

En la investigación denominada “*Desarrollo profesional del docente desde el enfoque transformador humanístico*” llevada a cabo en el contexto latinoamericano específicamente en los países de Ecuador, Perú, Chile, Colombia y Venezuela por Puche-Villalobo (2024) con la finalidad de comparar entre los países mencionados la formación profesional docente desde una visión transformadora humanística. El estudio se realizó con un enfoque cualitativo guiada por el método fenomenológico-hermenéutico. Los resultados enfatizan la importancia de la



formación integral del docente, es decir que no solo atiende a las necesidades afines a su profesión, sino también considere su crecimiento personal. Además, el autor sugiere fortalecer el enfoque humanista integrando estrategias como la generación de espacios para la autorreflexión y el diálogo ético entre los docentes. Es así como los aportes al presente trabajo permiten mirar el diseño del plan de capacitación institucional desde el enfoque transformador humanístico, asegurando que el plan organice las acciones de capacitación para mejorar el liderazgo pedagógico y el bienestar personal.

En España, el estudio bajo el nombre de “*Profesionalización del docente en la actualidad: contribuciones al desarrollo profesional*” de Martín-Romera y García-Martínez (2017) tiene como objetivo contribuir a la profesionalización del docente en un contexto educativo en constante evolución. Los autores realizaron una revisión teórica y un análisis documental de investigaciones existentes para determinar la situación actual del entorno educativo y las habilidades requeridas para el desarrollo profesional del docente. Los resultados subrayan la importancia de incorporar la investigación como parte del crecimiento profesional. Aseguran que la investigación invita a reflexionar sobre la propia práctica pedagógica, por lo que construye un conocimiento significativo que yace del trabajo diario. Los aportes de estos autores son fundamentales, puesto que hacen notar que el trabajo colaborativo y la investigación se presentan como recursos que promueven el desarrollo profesional docente.

La investigación sobre *Parámetros del desarrollo profesional docente* realizada por Sánchez et al. (2022) en el contexto español se llevó a cabo con el propósito de focalizar el desarrollo profesional docente estableciendo criterios que aseguren la actualización de habilidades en el ámbito educativo. Este estudio, con un enfoque cualitativo y guiado por el método de revisión bibliográfica, identificó ocho parámetros clave para fomentar el desarrollo profesional. Entre estos sobresalen la formación inicial y continua de los docentes, las comunidades de aprendizaje y la investigación-acción como respuesta a las problemáticas



detectadas en los salones de clases. Las contribuciones de estos investigadores al presente trabajo académico residen en la trascendencia que otorgan a los procesos de investigación-acción y a la promoción del trabajo colaborativo a través de comunidades de aprendizaje como elementos que fomentan la autonomía del desarrollo profesional permanente.

En el contexto colombiano sobresale el trabajo titulado “*La capacitación docente, un componente pedagógico para fortalecer las habilidades tic en los docentes de la I.E.R.D. Murca del Municipio de Gachalá Cundinamarca*”. En este estudio, Aguilera (2021) diseña un plan de capacitación en donde incluye cápsulas informativas sobre recursos TIC creadas como respuesta a las necesidades de formación de los docentes. La investigación se realizó con un enfoque cualitativo de diseño narrativo. Los hallazgos indican que la capacitación adecuada en TIC impacta positivamente en el proceso de enseñanza. El trabajo aporta a la presente investigación al proporcionar estrategias de capacitación para desarrollar las competencias en tic.

2.1.2 Nacionales

En el marco del estudio académico realizado en el contexto ecuatoriano sobre capacitación docente, se puede referenciar el trabajo realizado por Andrade et al. (2020) llamado “*Capacitación docente y educación superior: propuesta de un modelo sistémico desde Ecuador*”, desarrollado con el propósito de crear un modelo sistémico de capacitación dirigida a los docentes. Aquí se establecen dimensiones, componentes y elementos que facilitan la implementación de programas de capacitación y formación en instituciones educativas. Este estudio, desarrollado con enfoque cualitativo de alcance descriptivo exploratorio, brinda aportes interesantes al presente trabajo académico, pues subraya lo imprescindible de considerar las necesidades institucionales, así como los resultados de evaluación al desempeño docente.

Mientras tanto, Altamirano y Guamán (2021) presentan el trabajo académico “*Asesoría al directivo de la Unidad Educativa Vicente Anda Aguirre en el desarrollo de Comunidades de*



Aprendizaje, durante el año lectivo 2019-2020”, desarrollada con el propósito de asesorar al directivo sobre la creación de comunidades de aprendizaje para mejorar la convivencia escolar. La investigación se realizó a través de la metodología que incluyó un enfoque cualitativo, investigación de campo y revisión bibliográfica. Los resultados destacaron la relevancia de crear y participar en comunidades de aprendizaje como una estrategia para fomentar la convivencia saludable y la formación continua. La contribución de los autores a este trabajo es el proceso para integrar la formación de comunidades de aprendizaje.

Asimismo, desde la perspectiva académica, el estudio de Martínez (2021), titulado “*Plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente en la educación general básica, Distrito 09D06, Guayaquil 2021*”, tiene como objetivo proponer un plan de desarrollo profesional para optimizar la labor docente en el contexto investigado. El estudio se efectúa desde una perspectiva cuantitativa y un diseño no experimental. Los hallazgos determinan la exigencia de generar espacios de reflexión constante sobre la propia práctica. Los resultados aportan a este trabajo investigativo con acciones concretas que se pueden adaptar y mejorar en el contexto de la institución educativa, todas ellas enmarcadas en un plan de capacitación.

2.1.3 Locales

En el ámbito de la investigación sobre estudios relacionados a los estándares de calidad del desarrollo profesional docente, se destaca el trabajo “*plan de asesoría para la elaboración de un plan de capacitación profesional institucional*”. Se distingue la contribución académica de Sucuzhañay y Sigcho (2020) en la escuela Julio Abad Chica. Este estudio realizado con un enfoque y método cualitativo brinda una orientación prolija y validada por expertos acerca del proceso que el director debe seguir en el diseño de un plan para fortalecer el desarrollo profesional docente. Este trabajo se convierte en referente importante para la presente investigación, ya que este marco estructurado orientará el planteamiento de estrategias para



promover el desarrollo profesional institucional, además guiará el proceso a seguir para elaborar la respectiva propuesta.

De manera similar, Paidá (2020) en el estudio titulado “*Asesoría al directivo de la escuela “Ciudad de Guachapala” en la gestión del Plan de Capacitación Docente 2019-2020*” tiene como propósito ofrecer asesoramiento al directivo en la gestión e implementación del Plan de Capacitación Docente. Este estudio realizado con un enfoque metodológico cuali-cuantitativo presenta un proceso práctico a través del cual el directivo diseña e implementa un plan estructurado de capacitación en el área de Lengua y Literatura. Los hallazgos indican que el desarrollo efectivo del plan de capacitación, al considerar aspectos afectivos, mejora y fomenta una actitud proactiva entre los docentes de la institución. El aporte del autor al presente trabajo reside en el proceso detallado para diseñar un plan que sea coherente con la realidad institucional.

2.2 Marco Legal

El trabajo investigativo se sustenta en los artículos 26 y 27 de la Constitución de la República del Ecuador (2008). El artículo 26 reconoce la educación como un derecho fundamental a lo largo de toda la vida. Asimismo, el artículo 27 enfatiza que la educación debe ser de calidad. Entonces, este cuerpo legal se constituye en el cimiento en el cual descansan los principios fundamentales que respaldan la importancia del desarrollo profesional docente como pilar indispensable para contribuir con una educación de calidad.

Además, la *Ley Orgánica de Educación Intercultural* [LOEI] del año 2021 respalda el desarrollo profesional docente en Ecuador. En primer lugar, el artículo seis establece las obligaciones del Estado en relación con garantizar el progreso permanente de la calidad de la educación. El artículo 10 garantiza a los docentes el derecho al acceso gratuito a oportunidades de desarrollo profesional según sus necesidades. Aquí se evidencia la importancia de brindar a los educadores las herramientas y oportunidades pertinentes para su crecimiento profesional.



En el artículo once se establecen las obligaciones de los docentes. Entre otras destaca la responsabilidad de ser actores fundamentales en una educación de calidad y la obligatoriedad de buscar una actualización académica constante y permanente a lo largo de su vida (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

La LOEI en su artículo 112 reconoce la importancia del desarrollo profesional docente. Lo define como un proceso permanente e integral que promueve la formación continua del docente. En su artículo 113 aborda las categorías escalafonarias, luego de describir los requisitos que cada docente debe cumplir para acceder al escalafón correspondiente, indica que el desarrollo profesional de los educadores concreta la renovación y actualización de sus conocimientos y habilidades; requisito fundamental para su categorización o recategorización dentro del escalafón (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

El *Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (RLOEI)* del año 2023 respalda el desarrollo profesional docente en Ecuador al asignar responsabilidades específicas al director o rector de las instituciones educativas con respecto a la calidad educativa y el acompañamiento pedagógico. El artículo 252, detalla las funciones de la máxima autoridad de una institución educativa. Particularmente, el numeral cuatro indica la obligación de liderar el cumplimiento de los estándares de calidad educativa. El numeral seis establece que el director o rector tiene la responsabilidad de liderar el acompañamiento pedagógico y supervisar las prácticas docentes (Asamblea Nacional del Ecuador, 2023). Esta función resalta el liderazgo que debe ejercer en el ámbito del desarrollo profesional con el propósito de motivar el crecimiento y la mejora continua del personal docente de la institución educativa que administra.

El Acuerdo Ministerial Nro. MINEDUC-MINEDUC-2017-00091-A introduce los nuevos estándares de Gestión Escolar, Desempeño Profesional Docente y Desempeño Profesional Directivo. En esta normativa se señala que los estándares se constituyen en referentes para la evaluación interna y externa (Mineduc, 2017). Como se mencionó en el párrafo anterior el



director asume la obligación de velar por su cumplimiento. En este contexto, el presente trabajo se enmarca en los estándares relacionados con el componente de desarrollo profesional docente, así como en aquellos que indirectamente inciden en la formación continua de los maestros.

2.3 Fundamentación teórica

2.3.1 *Calidad Educativa desde la concepción de los Estándares de Calidad*

La calidad educativa es un concepto complejo que abarca diversos aspectos del ámbito educativo y está asociado con la efectividad y excelencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje (Vásquez, 2013). El Mineduc considera la calidad educativa un concepto complejo y multidimensional definido por su capacidad para lograr metas que conduzcan a la construcción de una sociedad armónica, próspera, intercultural, democrática y con igualdad de oportunidades para todos. La calidad educativa trasciende los resultados académicos, también se refleja en las habilidades profesionales de los maestros y en la gestión efectiva de los centros escolares. Por ello, ha formulado estándares con el propósito de concretar la calidad educativa (Mineduc, 2012). Entonces la calidad educativa, abarca tres aspectos importantes: el aprendizaje, la gestión escolar y el desempeño profesional directivo y docente.

La calidad educativa se asocia con la eficiencia del sistema educativo. “La calidad no es un indicador, es una meta” (García et al., 2018, p. 206). Entonces, debe entenderse no solo como un criterio de evaluación, sino como la visión compartida por todos los profesionales implicados en el ámbito educativo. Este enfoque conlleva un compromiso serio y responsable con la formación integral de los estudiantes. En este sentido Lepeley (2003), sostiene que la calidad se relaciona con la satisfacción de las necesidades de los aprendices. Pero, sobre todo, es el resultado de un proceso de gestión que culmina en la producción de un producto o servicio efectivo. Por lo tanto, la calidad educativa debe enfocarse en el estudiante. Además, resalta la importancia del liderazgo tanto directivo como docente en la eficacia y fluidez del proceso educativo.



La *Ley Orgánica de Educación Intercultural* del año 2021, sostiene que la calidad educativa está centrada en el ser humano (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021). En consecuencia, la educación de calidad debe responder a las necesidades presentes y futuras de cada individuo. Se expresa en el respeto a los principios, fines y objetivos educativos propuestos para el país (Mineduc, 2017). En el presente trabajo, se considera a la calidad educativa como una meta cuyo camino se construye y reconstruye permanentemente involucrando diversos aspectos que impactan en el desarrollo integral de las personas.

2.3.2 Estándares de calidad educativa

El sistema educativo ecuatoriano cuenta con estándares de calidad que orientan, apoyan y monitorean la gestión educativa. Según la definición del Mineduc (2017) los estándares representan parámetros de logros esperados, es decir, son criterios específicos que deben cumplirse en las instituciones educativas, en el desempeño profesional y en la gestión de los aprendizajes. Por ello, actúan como referentes que permiten evaluar y tomar decisiones oportunas orientadas al mejoramiento frecuente.

Los estándares de calidad educativa se organizan en tres grupos: en primer lugar, los estándares de aprendizaje, que describen los conocimientos, habilidades y competencias que los estudiantes deben demostrar en un determinado subnivel de educación; luego, los estándares de gestión escolar que detallan las prácticas institucionales necesarias para garantizar su buen funcionamiento, finalmente, los estándares de desempeño profesional que detallan las acciones esperadas de la labor directiva y docente. Desde estas características, López et al. (2020) consideran que “la calidad educativa es un concepto que involucra a todas las personas que forman parte de una comunidad educativa” (p. 4).

Dentro de este orden de ideas, la gestión escolar, representa un elemento fundamental que incide en la calidad, pues, se trata de un conjunto de estrategias y acciones que articulan la planificación hacia el logro de los objetivos educativos. Asimismo, la gestión está vinculada con



el liderazgo. Según Flores-Flores (2021) el líder educativo sea director o profesor es aquel que tiene la capacidad de motivar a los demás hacia el cambio y la mejora continua. Visto así, la gestión escolar y el liderazgo convergen hacia una educación de calidad.

Los estándares de calidad dentro del componente de desarrollo profesional reflejan mejoras en la práctica docente. El Mineduc (2017) indica que estos estándares abarcan actividades destinadas a actualizar conocimientos y aumentar la eficacia de los procesos llevados a cabo por los profesionales de la institución educativa. Además, se centran en reconocer sus méritos en beneficio del establecimiento. Obligatoriamente deben ser efectuados para articular coherentemente todas las actividades de desarrollo profesional planificadas.

Los directivos desempeñan un papel importante en el cumplimiento de los estándares educativos al actuar como promotores del cambio. Su labor implica acompañar y motivar los procesos formativos destinados a resolver las dificultades que surgen en la enseñanza-aprendizaje (Gairín, 2020). Su actitud y liderazgo son esenciales, ya que inspiran a los docentes a trabajar en conjunto para alcanzar la calidad educativa. Además, estos profesionales ejercen un liderazgo que fomenta la participación y la interacción de todo el equipo, promoviendo la responsabilidad y el empoderamiento necesarios para crear un entorno propicio para el aprendizaje.

Para asegurar el cumplimiento de los estándares de calidad educativa, la gestión directiva debe ejercer un liderazgo pedagógico que enfoque su atención en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Según Hargreaves y Fullan (2014) “un liderazgo notable y estable que pueda impulsar a los profesionales como un equipo en busca de un bien mayor” (p. 142). De manera similar, Ibarra (2022) sostiene que el liderazgo pedagógico tiene un impacto positivo en el equipo directivo, los docentes, los estudiantes y los padres de familia. De acuerdo con estos autores, se infiere que esta práctica promueve la creación de un ambiente escolar colaborativo y motivador, fomentando un sentido de pertenencia y responsabilidad compartida.



2.3.3 Desarrollo profesional docente

El desarrollo profesional docente implica un proceso de aprendizaje que brinda oportunidades para mejorar la práctica educativa. De acuerdo con Marcelo y Vaillant (2011) su ejecución se centra en la persona no en la planificación. Además, es un recurso fundamental para la mejora institucional. Torres y Ortega (2021) lo consideran como un proceso de formación en servicio. La *Ley Orgánica de Educación Intercultural* del 2021 lo define como un “proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación, que promueve la formación continua del docente” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021, p. 87). Entonces, se puede definir como un conjunto de acciones estratégicas permanentes, debidamente organizadas que buscan el crecimiento profesional e institucional.

De acuerdo con la postura de estos autores, el desarrollo profesional docente brinda la oportunidad de fortalecer o adquirir nuevas competencias (conocimientos, habilidades, actitudes y valores) que facilitan el ejercicio de la gestión administrativa y pedagógica, conforme a los requerimientos de la sociedad actual. Carrión y Jaramillo (2020) sostienen que es un proceso imprescindible para el desarrollo, crecimiento e innovación del proceso de enseñanza aprendizaje. Por su parte, Andrade et al. (2020) mencionan que no basta con tener el conocimiento de la asignatura, sino saber enseñar. Por consiguiente, se correlaciona directamente con la innovación de las prácticas de enseñanza y la calidad de los resultados educativos.

El desarrollo profesional docente es un proceso que implica la revisión constante de métodos de enseñanza, tecnologías educativas, recursos didácticos, estrategias de evaluación, entre otros, para gestionar el aprendizaje. En palabras de Flores (2021) “La mejora continua como una espiral de ascenso para lograr la calidad educativa” (p. 20); por ello, demanda de un compromiso personal y profesional por parte de los actores educativos. En consecuencia, no debe verse como una acción impositiva, sino como habilidad esencial que debe fortalecerse de



manera voluntaria, es más, todos los docentes son responsables de coadyuvar para que sea un proceso colaborativo y motivador.

Existen diversas formas de promover el desarrollo profesional institucional. Hargreaves y Fullan (2014) sostienen que periodos extensos de formación no siempre da mejores profesionales, de allí que hay estrategias más poderosas poco aprovechadas como practicar el aprendizaje cooperativo, construir redes de comunicación y aprendizaje y la investigación. En el contexto ecuatoriano, mediante la LOEI (2021) se plantea que el desarrollo profesional docente debe promoverse a través de incentivos académicos, planes y programas adaptados a la realidad sociocultural. De hecho, se lleva adelante el Plan Nacional de Formación Permanente, que involucra cinco fases: diagnóstico, reflexión, planificación, ejecución y evaluación. No obstante, poca referencia se plantea sobre las formas de promover el desarrollo profesional docente desde la práctica pedagógica, desde el aula, mediante procesos metacognitivos, auformación, intercambio de experiencia significativas entre pares docentes, organización de comunidades de aprendizaje (círculos de estudio), inclusive mediante la investigación del docente sobre su propia práctica.

De lo anterior se deduce que, esta formación necesariamente debe combinar la teoría y la práctica. Torres y Ortega (2021) indican que atender el desarrollo profesional docente asegura un elevado rendimiento en la labor de enseñanza, en otras palabras, consiste en un proceso de mejora permanente y técnica que promueve el progreso del pensamiento cognitivo y metacognitivo. Por ello requiere incluir estrategias metodológicas acordes a la sociedad contemporánea, para que estas didácticas sean replicadas y mejoradas en el ejercicio de su gestión.

2.3.4 Dispositivos dinamizadores del desarrollo profesional docente

Los dispositivos dinamizadores del desarrollo profesional docente se constituyen en un medio que promueven el aprendizaje continuo y la actualización de los conocimientos y



habilidades de los docentes. Cervantes (2019) los considera como estrategias que impulsan el crecimiento profesional. Entre estos dispositivos se puede considerar las comunidades de aprendizaje, capacitaciones, investigación acción, procesos de metacognición docente, buenas prácticas pedagógicas, entre otras. Estos dispositivos son mediadores del enriquecimiento profesional de los docentes, mejorando así su desempeño educativo. (Mayor, 2018) afirma que la multifuncionalidad, la flexibilidad, la adaptabilidad a cada proyecto y la interacción con los actores involucrados son características de los dispositivos dinamizadores del desarrollo profesional. Estos dispositivos buscan mejorar las relaciones colaborativas y acompañan a los docentes en la ejecución de acciones.

2.3.5 Capacitación docente

La capacitación docente es un proceso de actualización de conocimientos y habilidades que respaldan la práctica pedagógica, además es percibida como un elemento clave para la implementación de la innovación pedagógica en el proceso educativo (Vera, et al., 2023). Constituye un componente esencial para el desarrollo profesional, por lo tanto, no debe tratarse de manera aislada.

En el entorno escolar, se pueden implementar diversas estrategias de capacitación docente. Según el Ministerio de Educación del Ecuador (2023), estas estrategias deben fomentar la reflexión para mejorar las competencias de docentes y directivos. Entre las estrategias recomendadas se encuentran los talleres participativos, cursos de actualización, seminarios, conferencias y círculos de estudio. Al adaptarse a la realidad institucional, estas estrategias promueven el desarrollo profesional y la mejora de la calidad educativa.



3. Marco metodológico

En el presente capítulo, se detalla el proceso metodológico que orientó la investigación en el contexto de la Escuela de Educación Básica Julio Abad Chica de la ciudad de Cuenca-Ecuador, en relación con los estándares de calidad educativa que involucran el desarrollo profesional. Se proporciona una descripción del paradigma, enfoque, tipo, método, así como las técnicas e instrumentos utilizados en la investigación. Además, se explica el procedimiento empleado para la recolección de datos y la triangulación de la información, que aseguran la presentación de hallazgos confiables.

3.1 Paradigma

El paradigma es un conjunto de premisas interrelacionadas sobre el mundo social, es decir creencias, valores, prácticas que permiten ver de manera particular el mundo (Meza, 2002). La presente investigación se enmarca en el paradigma interpretativo. De acuerdo con Lima (2019), éste facilita obtener resultados específicos a partir de situaciones reales y las interpretaciones de los investigadores. En este contexto, el paradigma interpretativo permite interpretar y comprender la situación del desarrollo profesional de los docentes mediante el diagnóstico de necesidades, la orientación de los medios de verificación y acciones que dinamicen el desempeño docente y directivo desde su propia práctica en el contexto de la escuela Julio Abad Chica. Los hallazgos orientarán el diseño de un plan de desarrollo profesional para mejorar los resultados de los alcances de los estándares de calidad relacionados con el desarrollo profesional y contribuir a la calidad educativa.

3.2 Enfoque

El trabajo toma como base un enfoque cualitativo que se centra en describir, comprender e interpretar el comportamiento de los individuos en un contexto particular desde su propia perspectiva de manera auténtica y espontánea, según lo señalado por Garcia y Giacobbe (2009),



Además, Hernández et al. (2018) sostienen que este enfoque implica una investigación sistemática de fenómenos con un proceso dinámico y circular en el que la secuencia puede variar. Por su parte, Vilches, et al. (2011) expresan que en el enfoque cualitativo todos los puntos de vista son valiosos. Para, Stake (2013) la característica más significativa del estudio cualitativo es el énfasis en la interpretación, pero, manteniendo las visiones de las personas objeto de estudio.

Es así como, el presente estudio ha sido diseñado para caracterizar e interpretar la dinámica del desarrollo profesional docente en el contexto institucional del centro educativo, a partir de los resultados de procesos de evaluación interna y externa en cuanto a los estándares de calidad educativa relacionados a la categoría objeto de estudio y en la indagación de la situación de los medios de verificación y procedimientos respectivos que resguardan los indicadores de calidad.

3.3 Tipo de investigación

El tipo de investigación es de alcance descriptiva, según Stake (2013) este tipo de investigación se centra en detallar las características más relevantes del fenómeno objeto de estudio. Este tipo de investigación surge en la observación, profundizando en aspectos importantes para llegar a su interpretación en el contexto en el que sucede.

3.4 Método

El trabajo investigativo se centra en el estudio de caso, dado que se concentra en un objeto o situación específica. Su finalidad es analizar, comprender e interpretar desde acciones empíricas que surgen en la cotidianidad. Stake (2013) sostiene que el estudio de caso consiste en examinar exhaustivamente la particularidad y la complejidad de una situación específica con la finalidad de comprender su funcionamiento en contextos relevantes. En palabras de Garcia y Giacobbe (2009), “se caracteriza por el examen detallado, comprensivo, sistemático y en profundidad del caso objeto de estudio” (p. 84).



En este estudio se analizan y describen aspectos relevantes del desarrollo profesional docente a partir de los resultados de evaluación de los estándares de calidad respectivos, como una de las situaciones que suceden en el contexto escolar de la Escuela de Educación Básica Julio Abad Chica, con respecto al grado de cumplimiento de los estándares de calidad relacionados con el desarrollo profesional, las necesidades, estrategias de capacitación y los dispositivos que dinamizan el proceso del desarrollo profesional de los docentes desde su actuación en el aula.

3.5 Diseño

Para organizar el estudio de caso, varios autores proponen seguir fases de investigación. Coller (2000) reconoce elementos claves e importantes a lo largo de diferentes etapas de la investigación, entre estos elementos, destacan la persona que investiga, el diseño de la investigación, el trabajo de campo y la narración. En su enfoque, el diseño de la investigación representa una fase preliminar que establece el tipo de investigación, mientras que el trabajo de campo se subdivide en selección, acceso al caso, recopilación de información y análisis de materiales.

La narración se considera la fase final, donde se relata el caso. Por otro lado, Enrique y Barrio (2018) proponen cinco etapas generales: en primer lugar, está la definición del caso, donde resaltan la importancia de la teoría como punto de partida, la segunda etapa implica la identificación del problema, planteando preguntas de investigación y precisando categorías de análisis. Luego, la tercera etapa consiste en recopilar datos, definiendo quiénes serán los informantes y las técnicas de recolección de información. En esta misma línea de ideas, Stake (2013) propone seis etapas generales: selección del caso, formulación de la pregunta de investigación, recolección de datos, triangulación y elaboración del informe. Las etapas propuestas por estos autores mantienen grandes similitudes. Para llevar a cabo este trabajo de investigación a través del estudio de casos, se adopta las etapas propuestas por Stake dado que



seguir estas fases coadyuvan al investigador a realizar un trabajo ordenado y exhaustivo para obtener resultados veraces.

Tabla 1

Fases del Estudio de Caso

Fases	Descripción
Selección del caso	En la primera fase yacen interrogantes sobre el objeto de estudio. El caso debe ser interesante y factible de desarrollarlo. En este estudio su importancia surge del componente de desarrollo profesional docente en el ámbito del aseguramiento de los estándares de calidad educativa. Por lo cual, mediante la revisión del informe de auditoría y los resultados de la autoevaluación institucional se identificó en la escuela de educación básica Julio Abad Chica la falta de priorización de acciones de capacitación, debilidades en el trabajo colaborativo, ausencia de atención a las necesidades de formación de los docentes, así como el incumplimiento de los estándares de calidad relacionados con el desarrollo profesional.
Pregunta de investigación	Luego del planteamiento del problema y en consideración a los resultados desfavorables de la evaluación institucional interna y externa que enfatizan en el incumplimiento de los estándares de calidad relacionados con el desarrollo profesional docente como componente de la dimensión de gestión administrativa en el marco de la gestión escolar, el desempeño del directivo y el desempeño del docente, nace la interrogante: ¿Cómo mejorar los resultados de los estándares de calidad de desarrollo profesional en la escuela de educación básica Julio Abad Chica?
Recolección de datos	En esta fase se utilizan técnicas e instrumentos para recolectar la información necesaria. En esta investigación se utilizaron tres técnicas con sus respectivos instrumentos. La revisión documental con su correspondiente guía de revisión documental que se emplea para caracterizar los aspectos más relevantes del desarrollo profesional docente e identificar las necesidades de capacitación en la institución. Una entrevista semiestructurada dirigida a los subdirectores con la finalidad de indagar sobre las acciones llevadas a cabo para dinamizar la formación continua inherentes al desempeño docente y directivo. Finalmente, una encuesta descriptiva que se aplica a los docentes pertenecientes a la Junta de Coordinadores de área con el propósito de identificar y priorizar las necesidades de capacitación desde la perspectiva de los maestros.
Análisis e interpretación	Se procede a realizar la codificación de primer, segundo nivel para analizar, interpretar todos los datos obtenidos con la finalidad de establecer conclusiones valiosas, identificar estrategias y acciones que permitan mejorar los estándares de calidad relacionados con el desarrollo profesional como respuesta a la pregunta de investigación, así como generar recomendaciones prácticas y útiles sobre el caso abordado.
La triangulación	En esta fase se busca contrastar la información obtenida a través de la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de datos con el propósito de confirmar y validar los hallazgos de la investigación. Con la triangulación de la información, se pretende incrementar la credibilidad y validez de la investigación, presentando así una comprensión más completa sobre el desarrollo profesional de los docentes de la escuela Julio Abad Chica.



Nota. Adaptado de Stake (2013).

3.6 Informantes claves

En este apartado, se determinan las unidades que proporcionan la información esencial para el trabajo investigativo. Esto se realiza en apego a la naturaleza de la investigación cualitativa en el marco del estudio de casos. En este sentido se identifican personas y documentos imprescindibles para la recolección de datos.

En la revisión documental, las unidades de información se centran en los medios de verificación y los procedimientos sugeridos para asegurar el cumplimiento de los estándares de calidad educativa asociados con el desarrollo profesional en el contexto de la escuela de educación básica Julio Abad Chica. También se incorpora información obtenida a través de entrevistas con los dos subdirectores, dado a su experiencia por más de tres años en esta función directiva. La formación académica como especialista en gestión de la calidad de uno de los entrevistados proporciona información ampliada sobre las acciones implementadas en la institución para mejorar el desempeño directivo y docente, además aquellas estrategias que se pueden incluir para enriquecer el desarrollo profesional.

Por último, se consideran los aportes de los 10 docentes que pertenecen a la Junta de Coordinadores de Área. Este organismo institucional está conformado por los coordinadores de las áreas del conocimiento y los coordinadores de los subniveles de educación general básica. Su función radica en el acompañamiento pedagógico al personal docente. Por ello estos profesores tienen una visión general respecto a las necesidades de capacitación o actualización en cada una de las áreas de estudio apegados a la realidad de cada subnivel.

3.7 Criterios de inclusión y exclusión de las unidades de información

Con el propósito de asegurar una investigación eficiente con resultados veraces, se consideran algunos criterios de inclusión. Los mismos que comprenden los medios de



verificación y los procedimientos sugeridos para el cumplimiento de los estándares de calidad del componente de desarrollo profesional. Además, se incluirá el informe de los resultados obtenidos del proceso de visitas áulicas durante el periodo 2022-2023, con un énfasis particular en el proceso de construcción del conocimiento, que abarca estrategias metodológicas, el empleo de recursos didácticos y los procesos de evaluación. También se considerarán los directivos con más de un año en funciones, específicamente los dos subdirectores. Finalmente, se incluirán los docentes que pertenecen a la Junta de Coordinadores de área, de acuerdo con el acuerdo ministerial MINEDUC-2023-0078-A.

Contrariamente, los criterios de exclusión abarcan los medios de verificación y procedimientos sugeridos para el cumplimiento de estándares de calidad que no tienen relación directa con el desarrollo profesional. Tampoco se tomarán en cuenta los informes de resultados obtenidos del proceso de visitas áulicas de otros periodos lectivos. Asimismo, serán excluidos los directivos con menos de un año en funciones y los docentes ajenos a la Junta de Coordinadores de área.

3.8 Técnicas e instrumentos de recolección de la información

En investigación las técnicas se constituyen en herramientas que organizan la obtención de información y la generación de conocimientos (Bassi, 2015). En este mismo sentido, Rojas (2011) lo define como un procedimiento general y validado para obtener y transformar información con la finalidad de solucionar problemas. Siguiendo la misma perspectiva, para el presente trabajo académico se conciben a las técnicas como un proceso estructurado que facilita la recolección, análisis e interpretación de datos en el marco de la naturaleza cualitativa del presente estudio.

Los instrumentos de investigación son medios utilizados para obtener información (Hernández Sampieri, 2014). Se entienden como recursos que forman parte de las técnicas de investigación (Münch y Ángeles, 2009). En palabras de Vasilachis (2006), son herramientas



útiles para recolectar datos en un estudio científico. Ante ello, estos autores resaltan la validez y la confiabilidad como características que deben cumplir. Bajo esta perspectiva, los instrumentos de investigación se constituyen en recursos en los cuales se registra los datos que se obtienen de las unidades de información identificadas.

A continuación, se detalla las técnicas e instrumentos empleados, mismos que están en correspondencia con los objetivos específicos de la investigación. Dichas técnicas incluyen la revisión documental, la encuesta descriptiva y la entrevista semiestructurada, cada una de las cuales cuenta con sus propios instrumentos.

Tabla 2

Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Fase Diagnóstica

Técnicas	Instrumentos
Revisión documental	Guía de revisión documental
Entrevista semiestructurada	Guía de entrevista
Encuesta descriptiva	Cuestionario

3.8.1 Técnicas

3.8.1.1 Revisión documental

En el contexto de la investigación cualitativa la revisión documental según Stake (2013) se refiere al proceso de analizar diversas fuentes de información, como informes, libros, artículos, entre otros documentos escritos, que ayuden a alcanzar el objetivo específico de la investigación. Según García y Giacobbe (2009), “los documentos son una fuente de gran utilidad porque brindan información retrospectiva acerca de un determinado hecho” (p. 91). Por su parte, Rojas (2011) describe que esta técnica se aplica a documentos como: revistas, artículos de revistas, libros, notas de clase, reportes de entrevistas, registros de observación directa, entre otras. La revisión documental es una técnica valiosa para la recopilación y análisis de datos en el marco del estudio de casos que guía el presente trabajo académico. Esta herramienta contribuye con la veracidad y confiabilidad del proceso de investigación.



Visto de esta forma, la revisión documental se utiliza en primer lugar para indagar sobre los aportes teóricos relacionados con el desarrollo profesional y la calidad educativa. Luego, se emplea para evaluar el estado actual de los estándares de calidad relacionados con el componente de desarrollo profesional en la escuela Julio Abad Chica. Además, se usa para identificar las necesidades de capacitación en la institución.

3.8.1.2 Entrevista semiestructurada

La entrevista está diseñada para aplicar a las autoridades de la institución. De acuerdo con Muñoz (2011) esta técnica permite recoger información relacionada con criterios personales, opiniones, pensamientos e incluso las emociones del entrevistado. Monje (2011) indica que la entrevista se desarrolla en función de una lista de tópicos o preguntas preparadas por el investigador de acuerdo con el problema y el objetivo del trabajo. Por ello, mediante esta técnica se busca indagar sobre la situación de los dispositivos dinamizadores del desarrollo profesional docente tales como: comunidades de aprendizaje, capacitaciones, investigación acción, procesos de metacognición docente y las buenas prácticas pedagógicas en el contexto escolar de la escuela de educación básica Julio Abad Chica.

3.8.1.3 Encuesta Descriptiva

En el ámbito de la investigación, la encuesta se define como una técnica que facilita la recolección de datos, siguiendo un proceso definido para discriminar información procedente de la realidad (Kuznik, et al., 2010). Para Hernández Sampieri (2014) es una técnica que recopila datos mediante la aplicación de cuestionarios. Para estos autores la encuesta descriptiva detalla a través de porcentajes y promedios las características del fenómeno estudiado. Aunque la encuesta se asocia con un enfoque cuantitativo, en este estudio se emplea con el propósito de identificar y priorizar las necesidades de capacitación docente. Consecuentemente se analizan porcentajes con un enfoque cualitativo.



3.8.2.1 Guía de revisión documental.

El instrumento que operativiza la técnica de revisión documental es la guía de revisión documental. De acuerdo con Stake (2013) y Hernández Sampieri (2014) esta guía posee un conjunto de criterios que orientan el proceso de revisión de documentos en la investigación. El diseño de la guía de revisión documental del actual trabajo académico considera 10 estándares de calidad relacionados al desarrollo profesional, tomados del manual de estándares del Ministerio de Educación del Ecuador de 2017. Cada estándar contiene indicadores, medios de verificación y procedimientos sugeridos que organizan la revisión de documentos necesarios para verificar el grado de cumplimiento. Esto se realiza con el propósito de indagar sobre la situación actual del desarrollo profesional, así como en las necesidades de actualización docente. De esta manera, los resultados de la revisión sirven de base para establecer una propuesta del plan de capacitación acorde a las necesidades institucionales ([Ver anexo A](#)).

3.8.2.2 Guía de entrevista

La guía de entrevista ha sido diseñada para abordar temas relacionados con las estrategias que impulsan el desarrollo profesional docente. En este sentido, propone nueve preguntas abiertas, todas enfocadas a dar respuesta a la pregunta de investigación. Estas interrogantes exploran aspectos importantes tales como: la ejecución de acciones de capacitación, su efectividad e importancia; la implementación de comunidades de aprendizaje, el impacto de la investigación acción, la difusión de las buenas prácticas pedagógicas y los procesos de metacognición en el desarrollo profesional ([Ver anexo B](#)).

3.8.2.3 Cuestionario

El cuestionario es un instrumento de recolección de datos, en palabras de Coller (2000) son preguntas estructuradas de acuerdo con el objetivo de estudio, que se presentan de manera ordenada, clara y precisa para que sea de fácil manejo para los participantes. Bassi (2015)



subraya la importancia del proceso de planificación y el diseño de las preguntas para obtener la información válida y apegada al propósito de la investigación.

En este contexto, el objetivo del cuestionario es recopilar información sobre las necesidades de desarrollo profesional docente en la escuela Julio Abad Chica. Está compuesto por siete preguntas cuyas respuestas consideran la escala de Likert. Dos preguntas abiertas con el propósito de recabar sugerencias de los docentes respecto a esta temática ([Ver anexo C](#)).

3.9 Categorías de estudio

En esta sección se exponen los temas más relevantes que permiten explorar de manera organizada la investigación. Estas categorías han sido definidas con base al marco teórico a la vez tienen relación directa con el objetivo general del estudio.

Tabla 3
Matriz de Categorías

Categorías	Definición Conceptual	Sub-categorías	Indicadores	Técnicas e Fuente instrumentos
1.-Desarrollo profesional Docente	El desarrollo profesional docente implica un proceso de aprendizaje que brinda oportunidades para mejorar la práctica educativa. Torres y Ortega, (2021) lo consideran como un proceso de formación en servicio. La <i>Ley Orgánica de Educación Intercultural</i> lo define como un “proceso permanente e integral de actualización psicopedagógica y en ciencias de la educación, que promueve la formación continua del docente”	1.1Gestión escolar 1.2Desempeño profesional directivo 1.3Desempeño profesional docente. 1.4 Necesidades de capacitación docente	- Plan de capacitación profesional institucional. - Procesos de apoyo y acompañamiento pedagógico - Criterios o lineamientos que la institución ha definido para reconocer los méritos y logros del personal docente y directivo en su labor educativa -Estrategias que impulsan el desarrollo profesional del personal docente. -Procesos de metacognición -Comunidades de aprendizaje - Identificación y difusión de buenas prácticas pedagógicas - investigación-acción - Evaluación de los aprendizajes - Metodologías de enseñanza - Uso de herramientas digitales para la enseñanza-aprendizaje - Planificación microcurricular	Entrevista semiestructurada Encuesta Docentes Descriptiva



(Asamblea Nacional, 2021, p. 87). (pedagógica - Técnicas alternativas de solución de conflictos didácticas, - Proceso para llevar a cabo curriculares investigación acción en el aula , mediación con las tecnologías, entre otras)

<p>Calidad educativa desde la concepción de los estándares vinculados al desarrollo profesional</p> <p>La calidad educativa es un concepto complejo que abarca diversos aspectos del ámbito educativo y está asociado con la efectividad y excelencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje. (Vásquez, 2013). El Mineduc considera la calidad educativa un concepto complejo y multidimensional definido por su capacidad para lograr metas que conduzcan a la construcción de una sociedad armónica, próspera, intercultural, democrática y con igualdad de oportunidades para todos. La calidad educativa trasciende los resultados académicos, también se refleja en las habilidades profesionales de los maestros y en la gestión efectiva de los centros escolares. Por ello, ha formulado estándares con el propósito de concretar la calidad educativa (Mineduc, 2012). Entonces la calidad</p>	<p>1.1</p> <p>Estándares de Gestión Escolar (GE):</p> <p>Componente e: Desarrollo profesional</p> <p>1.2</p> <p>Estándares de Desempeño Profesional Directivo (DI):</p> <p>Componente : Desarrollo profesional</p> <p>1.3</p> <p>Estándares de Desempeño Profesional Docente vinculados</p>	<p>-D1.C2.GE4. Se ejecutan actividades de capacitación profesional para el personal administrativo, directivo y docente en función del diagnóstico de necesidades institucionales.</p> <p>-D1.C2.GE5. Se ejecutan procesos de apoyo y acompañamiento pedagógico a la práctica docente en función de las necesidades institucionales.</p> <p>-D1.C2.GE6. Se reconoce los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente de acuerdo a los lineamientos institucionales.</p> <p>-D1.C2.DI4. Gestiona la ejecución de actividades de capacitación para el personal administrativo, directivo y docente.</p> <p>-D1.C2.DI5. Monitorea las actividades de apoyo y acompañamiento pedagógico a la práctica docente en función del plan de acompañamiento pedagógico aprobado.</p> <p>-D1.C2.DI6. Aplica lo dispuesto en la resolución para reconocer los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente.</p> <p>- D1.C2.DO1. Participa en capacitaciones para mejorar la calidad de su práctica docente.</p> <p>- D2.C1.DO8. Demuestra suficiencia en el conocimiento</p>	<p>Revisión Medios documentada</p> <p>l verificación y los procedimientos sugeridos para asegurar el cumplimiento de los estándares de calidad educativa asociados con el desarrollo profesional en el contexto de la escuela de educación básica</p> <p>Julio Abad Chica.</p>
---	---	--	--



educativa, abarca tres al desarrollo de la asignatura que enseña en el aspectos importantes: profesional subnivel. el aprendizaje, la - D2.C1.DO.9. Aplica estrategias de enseñanza orientadas al logro gestión escolar y el desempeño profesional directivo y docente. - D2.C1.DO11. Evalúa el logro de aprendizaje del estudiantado en función de los objetivos planteados en las planificaciones microcurriculares.

Nota. Adaptada del Manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa (Mineduc, 2017).

CAPÍTULO IV

4. Análisis e interpretación de resultados

El análisis y discusión de los resultados se lleva a cabo de acuerdo con el proceso metodológico propuesto en el marco de esta investigación. La información recabada busca caracterizar los aspectos más relevantes del desarrollo profesional docente y la situación de sus dispositivos dinamizadores (comunidades de aprendizaje, capacitaciones, investigación acción, procesos de metacognición docente, buenas prácticas pedagógica), de acuerdo con los resultados de la evaluación de los estándares de calidad vinculados al desarrollo profesional en el contexto de la institución educativa objeto de estudio.

Para el análisis de la información, en primer lugar, se procede a transcribir y organizar los datos obtenidos mediante los instrumentos utilizados. Posteriormente, se lleva a cabo la codificación de primer y segundo nivel, utilizando dos categorías: calidad educativa desde la concepción de los estándares vinculados al desarrollo profesional y desarrollo profesional docente, cada una con las respectivas subcategorías e indicadores. Finalmente se presenta la discusión de resultados.

4.1 Codificación abierta o de primer nivel

La codificación abierta presenta las ideas destacadas producto de la recolección de datos cualitativos, a través de patrones, temas y relaciones importantes de la información obtenida a lo largo de la investigación. Hernández (2014) indica que es el procedimiento de examinar y reconocer de forma inductiva conceptos, categorías y temas emergentes en el análisis de datos cualitativos. En el presente estudio, se identificaron ideas que permiten describir la atmósfera del desarrollo profesional docente en la institución educativa. Para ello se extrajeron códigos que surgen de las subcategorías e indicadores planteados en la investigación.

Tabla 4



Categoría	Sub-categoría	Código	Indicadores	Código		
Calidad educativa desde la concepción de los estándares vinculados al desarrollo profesional	Estándares de Gestión Escolar	E_GE	Se ejecutan actividades de capacitación profesional para el personal administrativo, directivo y docente en función del diagnóstico de necesidades institucionales.	D1.C2.GE 4.		
			Se ejecutan procesos de apoyo y acompañamiento pedagógico a la práctica docente en función de las necesidades institucionales.	D1.C2.GE 5.		
			Se reconoce los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente de acuerdo con los lineamientos institucionales.	D1.C2.GE 6.		
	Estándares de Desempeño Profesional Directivo	EDP_DI	Gestiona la ejecución de actividades de capacitación para el personal administrativo, directivo y docente.	D1.C2.DI 4.		
			Monitorea las actividades de apoyo y acompañamiento pedagógico a la práctica docente en función del plan de acompañamiento pedagógico aprobado.	D1.C2.DI 5.		
			Aplica lo dispuesto en la resolución para reconocer los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente.	D1.C2.DI 6.		
			Participa en capacitaciones para mejorar la calidad de su práctica docente.	D1.C2.D 01.		
			Demuestra suficiencia en el conocimiento de la asignatura que enseña en el subnivel.	D2.C1.D 08.		
			Aplica estrategias de enseñanza orientadas al logro de los objetivos de aprendizaje planteados en la planificación microcurricular.	D2.C1.D 0.9.		
Estándares de Desempeño Docente vinculados al desarrollo profesional	EDP_D 0	Evalúa el logro de aprendizaje del estudiantado en función de los objetivos planteados en las planificaciones microcurriculares.	D2.C1.D 011.			
		Plan de capacitación profesional institucional.	PCPI			
		Procesos de apoyo y acompañamiento pedagógico	AAP			
Desarrollo profesional Docente	Gestión escolar	GE	Criterios o lineamientos que la institución ha definido para reconocer los méritos y logros del personal docente y directivo en su labor educativa	CRM		
			Desempeño profesional directivo	DPDI	Estrategias que impulsan el desarrollo profesional del personal docente.	EDP
					Procesos de metacognición	PM
	Comunidades de aprendizaje	CA				
	Desempeño profesional docente.	DPDO	Identificación y difusión de buenas prácticas pedagógicas investigación-acción	IDBPP IA		
			Necesidades de capacitación docente	NCDO	Evaluación de los aprendizajes	EVAL
	Metodologías de enseñanza	EM				
	Uso de herramientas digitales para la enseñanza-aprendizaje	HD				
	Planificación microcurricular	PMC				
	Técnicas alternativas de solución de conflictos	TASC				
Proceso para llevar a cabo investigación acción en el aula	P.IA					

Nota. Adaptada del Manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa (Mineduc, 2017).



4.1.1 Codificación de resultados de la revisión documental

Se recurrió a la revisión del informe de auditoría presentado en el año 2018. A la matriz de autoevaluación de cumplimiento de los estándares de calidad. Así como a los medios de verificación y los procedimientos sugeridos en el *Manual para la Implementación y Evaluación de los Estándares de Calidad Educativa* propuestos por el Ministerio de Educación del Ecuador.

Tabla 5

Datos Obtenidos de la Subcategoría Estándares de Gestión Escolar (E_GE)

Sub categoría	Indicadores	Datos obtenidos
Estándares de Gestión Escolar (E_GE)	D1.C2.GE4. Se ejecutan actividades de capacitación profesional para el personal administrativo, directivo y docente en función del diagnóstico de necesidades institucionales.	En referencia a este estándar, se observa la ausencia de un plan de capacitación profesional institucional, aunque se han llevado a cabo algunas capacitaciones, estas carecen de una estructura organizativa y coordinación entre sí. A pesar de haber realizado un diagnóstico de necesidades de capacitación a través de visitas áulicas durante el año lectivo 2022-2023, estas aún no han sido solventadas.
	D1.C2.GE5. Se ejecutan procesos de apoyo y acompañamiento pedagógico a la práctica docente en función de las necesidades institucionales.	Con el apoyo de la Junta Académica la institución ha diseñado un Plan de Acompañamiento Pedagógico en 2023 que incorpora actividades como observaciones áulicas con un instructivo y un cronograma de visitas, socialización del plan y cronograma, un proceso de inducción para observadores, retroalimentación a docentes, generación de compromisos y análisis de resultados. Además, contempla talleres de orientación y acompañamiento en planificación microcurricular y evaluación formativa, así como la implementación de círculos de estudio para promover el trabajo colaborativo y compartir las mejores prácticas docentes. Un dato que llamó la atención es que, carece de estrategias como clases demostrativas y procesos de autoevaluación.
	D1.C2.GE6. Se reconoce los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente de acuerdo con los lineamientos institucionales.	El Código de Convivencia 2023-2027 establece pautas para el reconocimiento de méritos, crucial para el desarrollo profesional en la institución. Destacan criterios como la culminación de estudios de tercer o cuarto nivel, participación en programas de formación continua y publicaciones en revistas indexadas. Se promueve el reconocimiento por prácticas educativas destacadas, siguiendo el formato del MINEDUC. Este documento, vigente desde febrero de 2024, impulsa el crecimiento profesional del personal, al fomentar la participación en formación permanente y la investigación.

Tabla 6



Subcategoría	Indicadores	Datos obtenidos
Estándares de Desempeño Profesional Directivo (EDP_DI)	D1.C2.DI4. Gestiona la ejecución de actividades de capacitación para el personal administrativo, directivo y docente.	La carencia de un plan de desarrollo profesional institucional impide establecer una relación directa entre el nivel de logro de los estándares D1.C2.GE4 y D1.C2.DI4. Aunque el directivo ha gestionado algunas capacitaciones, estas son aisladas y responden a necesidades emergentes, en lugar de surgir de un plan estructurado. La revisión de documentos revela la ausencia de un cronograma para implementar acciones de capacitación, evidencias del proceso de socialización, una matriz de seguimiento, además, falta un proceso de evaluación o retroalimentación del plan de capacitación profesional institucional, esto impide evaluar la efectividad de las capacitaciones.
	D1.C2.DI5. Monitorea las actividades de apoyo y acompañamiento pedagógico a la práctica docente en función del plan de acompañamiento pedagógico aprobado.	Se ha implementado un plan de acompañamiento pedagógico que resalta el proceso de las visitas áulicas y la reflexión posterior. Sin embargo, se evidencia la falta de un monitoreo oportuno, ya que algunas acciones planificadas, como los círculos de estudio y la difusión de buenas prácticas docentes, aún no se han llevado a cabo. Además, el plan carece de estrategias de autoevaluación y coevaluación para que los docentes reflexionen sobre su desempeño. Se requieren matrices de seguimiento que garanticen la implementación efectiva del plan.
	D1.C2.DI6. Aplica lo dispuesto en la resolución para reconocer los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente.	Durante el año 2024, se han aplicado los lineamientos institucionales para reconocer los méritos del personal, y el Consejo Ejecutivo ha emitido resoluciones conforme a lo establecido en el Código de Convivencia.

Tabla 7

Datos Obtenidos de la Subcategoría Estándares de Desempeño Profesional Docente Vinculados al Desarrollo Profesional (EDP_DO)

Subcategoría	Indicadores	Datos obtenidos
	D1.C2.DO1. Participa en capacitaciones para mejorar la calidad de su práctica docente.	La ausencia de un plan de desarrollo profesional institucional dificulta la conexión entre los estándares D1.C2.GE4, D1.C2.DI4. y D1.C2.DO1. Sin embargo, se



Estándares de
Desempeño
Profesional
Docente
vinculados al
desarrollo
profesional
(EDP_DO)

D2.C1.DO8. Demuestra suficiencia en el conocimiento de la asignatura que enseña en el subnivel.

D2.C1.DO.9. Aplica estrategias de enseñanza orientadas al logro de los objetivos de aprendizaje planteados en la planificación microcurricular.

D2.C1.DO11. Evalúa el logro de aprendizaje del estudiantado en función de los objetivos planteados en las planificaciones microcurriculares.

observa la participación de los docentes en espacios de capacitación ofrecidos por las autoridades. Durante este año, dos docentes han completado estudios de tercer y cuarto nivel en educación, y otros han acumulado horas de capacitación continua. Preocupa la falta de evidencia de procesos para compartir los conocimientos adquiridos en los diferentes espacios de capacitación. Cabe señalar que hay pocos docentes que aprovechan los cursos que ofrece el Ministerio de Educación.

Los resultados de las visitas áulicas muestran que, en general, los docentes poseen un nivel satisfactorio en el dominio de los contenidos de las asignaturas que enseñan. Sin embargo, se han identificado limitaciones en el manejo básico de tecnologías de la información y comunicación (TIC) relacionadas con la enseñanza. Por lo tanto, surge la necesidad de establecer espacios de capacitación y actualización en TIC para el cuerpo docente, con el fin de fortalecer sus habilidades en este campo y mejorar así el servicio educativo

En relación con las planificaciones de unidades didácticas, se observa que el método más empleado para la enseñanza-aprendizaje es el ciclo del aprendizaje, que comprende experiencia, reflexión, conceptualización y aplicación. Destaca la presencia del diseño universal de aprendizaje (DUA) en las planificaciones, incluso diferenciando sus tres principios mediante colores en las actividades propuestas. Aunque el formato de unidad didáctica no incluye un espacio para especificar los recursos, se infiere que, según las estrategias descritas, los recursos más utilizados en el aula son el texto y los videos.

La revisión de las planificaciones microcurriculares muestra que la mayoría no especifica la técnica ni el instrumento de evaluación, limitándose a proponer actividades evaluativas generales. Aunque se mencionan instrumentos como las rúbricas, estos no se adjuntan, tampoco se especifican los indicadores de logro esperados que serán evaluados. En algunos casos, se utilizan medios digitales como Liveworksheets para evaluar. La autoevaluación y coevaluación no forman parte de la evaluación formativa. Estos hallazgos subrayan la necesidad de abordar estrategias de capacitación sobre estrategias de evaluación, así como de impulsar una retroalimentación efectiva para favorecer el aprendizaje de los estudiantes.



4.1.2 Codificación de resultados de las entrevistas

En el marco de la investigación se aplicaron dos entrevistas. La primera se aplicó al subdirector de la jornada vespertina el diecisiete de abril a las quince horas, con una duración de cuarenta y nueve minutos. La segunda entrevista se realizó al subdirector de la jornada matutina el veintitrés de abril a partir de las diez horas, con una duración de treinta y ocho minutos. Ambas entrevistas complementan información valiosa respecto a la situación del desarrollo profesional en el contexto del cumplimiento de los estándares de calidad educativa en la institución objeto de estudio. Para la presentación de los resultados se unificaron las respuestas de los dos entrevistados.

Tabla 8

Datos Obtenidos de la Subcategoría Gestión Escolar (GE)

Subcategoría	Indicadores	Hallazgos
Gestión escolar (GE)	Plan de capacitación profesional institucional (PCPI)	Los entrevistados señalan varias razones detrás de la falta de un plan de capacitación profesional institucional en la escuela. Uno menciona la falta de un espacio determinado para este plan y la confusión entre el Plan de Desarrollo Profesional Docente y el Plan de Acompañamiento Pedagógico. La otra persona menciona la falta de tiempo debido a las responsabilidades administrativas y la ausencia de un formato específico y lineamientos claros. Ambos concuerdan en que un plan de capacitación beneficia a los docentes y mejora la calidad educativa. El primero destaca la importancia de un plan estructurado que surja de un diagnóstico y atienda las necesidades de capacitación del personal. El segundo resalta que un plan estructurado facilita la formación continua y la actualización de conocimientos, y debe surgir de las necesidades de la institución.
	Procesos de apoyo y acompañamiento pedagógico (AAP)	Durante el año lectivo 2022-2023, la institución implementó un plan de acompañamiento pedagógico para respaldar la gestión docente. Este plan, liderado desde la subdirección, abarca la socialización de orientaciones institucionales y la revisión de instrumentos curriculares. Para mejorar este proceso, se propone la institucionalización de procedimientos y un acompañamiento más continuo, priorizando talleres y círculos de estudio. La retroalimentación de los instrumentos curriculares se basa en recomendaciones que realizan los docentes coordinadores del subnivel y la subdirección. Aunque se reconocen debilidades en la retroalimentación durante las visitas áulicas, se valora su impacto en el desarrollo profesional. Consideran esencial que este proceso se

<p>Criterios o lineamientos que la institución ha definido para reconocer los méritos y logros del personal docente y directivo en su labor educativa (CRM)</p>	<p>debe manejar con seriedad y profesionalismo, para asegurar su contribución al crecimiento profesional.</p> <p>Los lineamientos para reconocer los méritos del personal docente y directivo se han establecido en el reciente código de convivencia institucional. Este documento define criterios específicos para reconocimientos individuales o grupales, con el objetivo de promover el desarrollo profesional. Por ejemplo, se reconoce la participación en cursos de formación continua, la finalización de estudios de tercer o cuarto nivel, la ejecución de prácticas pedagógicas innovadoras y la investigación con publicaciones en revistas indexadas. Los entrevistados destacan que estos lineamientos impactan positivamente en la motivación y el desarrollo profesional, ya que incentivan la formación continua y generan una presión social positiva que motiva a otros miembros de la comunidad educativa a actualizar sus conocimientos.</p>
--	---

Tabla 9

Datos Obtenidos de la Subcategoría Desempeño Profesional Directivo (DPDI)

Subcategoría	Indicadores	Hallazgos
Desempeño profesional directivo (DPDI)	Estrategias que impulsan el desarrollo profesional del personal docente (EDP)	<p>Los resultados resaltan la importancia de contar con un plan de capacitación institucional. En este marco, se considera factible desarrollar talleres o charlas dentro de la institución educativa, con el apoyo de los mismos compañeros docentes que podrían ayudar. También es importante generar espacios en donde los mismos docentes compartan experiencias, es decir, propiciar círculos de estudio, así como fortalecer el proceso de retroalimentación que se realiza a los docentes con el propósito de provocar la reflexión y la autorreflexión. Una aspiración como institución es motivar la participación en procesos de investigación, identificación y difusión de buenas prácticas pedagógicas.</p> <p>Los resultados demuestran la existencia de un diagnóstico de necesidades de capacitación docente. El mismo surge del último proceso de visitas áulicas, de las recomendaciones emitidas en las juntas de curso. Entre ellos destacan, por ejemplo, la necesidad de acompañar en la planificación microcurricular, en la evaluación de los aprendizajes, en la implementación de estrategias activas para el aprendizaje, en estrategias para atender a las necesidades educativas especiales, fortalecer el trabajo colaborativo, estrategias de solución alternativa de conflictos, desarrollo de habilidades blandas, entre otras.</p>
	Procesos de metacognición (PM)	<p>En la institución, se fomenta la metacognición durante la socialización de instrumentos o temas relacionados con el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como después de las visitas áulicas, aunque se reconoce la necesidad de fortalecer este aspecto. Se considera esencial generar y consolidar espacios como círculos de</p>

estudio, donde los colegas puedan discutir temas específicos, compartir experiencias en el aula e incluso realizar clases demostrativas, todo ello para estimular la reflexión sobre la propia práctica. Los participantes destacan que provocar la metacognición influye en el desarrollo profesional, ya que permite evaluar el conocimiento y la gestión personal. Sin embargo, este proceso requiere un ambiente de confianza y diálogo horizontal entre los docentes y las autoridades, donde puedan identificar libremente sus áreas de mejora.

Comunidades de aprendizaje (CA) Se destaca la organización de docentes por subniveles y áreas de estudio para fomentar la colaboración en la institución. Según los entrevistados, esta estructura puede considerarse como comunidades de aprendizaje. La coordinación de profesores de un mismo grado se percibe como una microcomunidad de aprendizaje. Sin embargo, los espacios para reuniones, debates y reflexiones han sido limitados, utilizándose principalmente para la planificación. Se considera necesario mejorar esta estrategia para compartir experiencias y aprendizajes entre áreas, así como profundizar en las características que deben tener estas comunidades para promover un aprendizaje colaborativo efectivo.

Tabla 10

Datos Obtenidos de la Subcategoría Desempeño Profesional Docente Vinculados al Desarrollo Profesional (DPDO)

Subcategoría	Indicadores	Hallazgos
Desempeño profesional docente (DPDO)	Identificación y difusión de buenas prácticas pedagógicas (IDBPP)	La institución no cuenta con lineamientos para identificar buenas prácticas pedagógicas. Aunque se observan estrategias innovadoras durante las visitas áulicas, falta un proceso estructurado para identificar y difundir estas prácticas. Consideran esencial que estas experiencias estén bien elaboradas para que otros docentes puedan replicarlas, cuya finalidad última es fortalecer la calidad educativa. Identificar y compartir estas prácticas contribuye al desarrollo profesional, motivando tanto a quien las realiza como a sus colegas al salir de su zona de confort.
	investigación-acción (IA)	La investigación-acción se desarrolla de forma empírica en la escuela, surgiendo de la necesidad de abordar conflictos y situaciones cotidianas en el aula. A pesar de su presencia, los entrevistados señalan la falta de una planificación formal para este proceso. Consideran que la investigación-acción debe ser llevada a cabo de manera científica, estructurándola en proyectos claros. Además, creen que esta práctica puede contribuir al crecimiento personal y profesional. Destacan la estrecha relación entre la investigación-acción y las prácticas pedagógicas innovadoras, consideran que un maestro no viene a plasmar una práctica así sin una base de investigación.



4.1.3 Codificación de resultados de la encuesta descriptiva

Tabla 11

Datos Obtenidos de la Subcategoría Necesidades de Capacitación Docente (NCDO)

Subcategoría	Indicadores	Hallazgos
Necesidades de capacitación docente (NCDO)	Evaluación de los aprendizajes (EVAL)	Los docentes consideran de suma importancia la inclusión de actividades de formación docente centradas en técnicas e instrumentos de evaluación, tanto formativa como sumativa.
	Metodologías de enseñanza (EM)	Los docentes coinciden que es imperativo contemplar la implementación de programas de formación para el profesorado que aborden las metodologías activas, con el objetivo de promover prácticas pedagógicas más efectivas
	Uso de herramientas digitales para la enseñanza-aprendizaje (HD)	Los encuestados consideran urgente que la institución implemente acciones de formación docente enfocadas en el manejo de recursos digitales, ya que estiman que este aspecto es fundamental para el avance de los procesos educativos.
	Planificación microcurricular (PMC)	Los encuestados consideran necesario implementar estrategias para abordar el acompañamiento en el diseño de la planificación microcurricular. Sin embargo, los resultados sugieren que, aunque no sea una prioridad, este acompañamiento no debe ser desatendido.
	Técnicas alternativas de solución de conflictos (TASC)	Los participantes coinciden en la importancia de implementar una estrategia que permita capacitar a los docentes en técnicas de solución alternativa de conflictos.
	Proceso para llevar a cabo investigación acción en el aula (P.IA)	Los docentes están de acuerdo en la importancia de integrar capacitaciones que profundicen en la técnica de investigación-acción dentro de la gestión docente, reconociendo su contribución significativa al desarrollo profesional. Sugieren que estas capacitaciones sean facilitadas por expertos y se centren en actividades prácticas más que en la teoría, además proponen la creación de espacios y grupos de aprendizaje donde puedan compartirse experiencias, sugerencias, métodos y estrategias para mejorar la enseñanza. Enfatizan la necesidad de implementar estrategias que reconozcan y motiven la participación del personal docente en cursos y talleres de formación continua, así como el aprovechamiento de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para enriquecer tanto el aprendizaje como la enseñanza. Además, subrayan la importancia de organizar talleres de capacitación sobre la normativa actual, dada la percepción de desconocimiento en varios procesos por parte de algunos docentes.



4.2 Codificación de segundo nivel

La codificación de segundo nivel, también conocida como codificación axial, es el proceso de establecer conexiones entre categorías principales y sus subcategorías correspondientes (Palacios , 2016). Por lo tanto, en esta etapa se pretende identificar las relaciones generales entre los resultados obtenidos de los estándares de gestión escolar, desempeño profesional directivo y docente producto de la revisión documental. Además, establecer las relaciones existentes entre las subcategorías analizadas en la entrevista.

Tabla 12

Relación entre las Subcategorías de la Categoría Calidad Educativa Desde la Concepción de los Estándares Vinculados al Desarrollo Profesional

Subcategoría 1 (E_GE)	Subcategoría 2 (EDP_DI)	Subcategoría 3 (EDP_DO)
La institución no cuenta con un plan de capacitación profesional docente que permita solventar las necesidades institucionales en términos de formación y mejora continua.	La ausencia de un plan de desarrollo profesional institucional afecta directamente la implementación de los estándares educativos (D1.C2.GE4 y D1.C2.DI4). Esta falta de planificación obstaculiza el logro de estos estándares, la creación de un cronograma para su implementación y la creación de una matriz de seguimiento. Además, dificulta la gestión del directivo para gestionar capacitaciones.	A pesar de la falta de un plan de capacitación profesional institucional, se observa que los docentes participan en los pocos talleres generados por las autoridades de la escuela. Pocos docentes participan de capacitaciones externas ofrecidas por el Ministerio de Educación u otras entidades. Por lo que es necesario motivar el hábito de autoformación.
La institución ha diseñado un plan de acompañamiento pedagógico para el año 2023. Sin embargo, se ejecutan parcialmente los procesos de apoyo y acompañamiento pedagógico a la práctica docente.	Se evidencia la falta de un monitoreo oportuno, ya que algunas acciones planificadas, como los círculos de estudio y la difusión de buenas prácticas docentes, entre otras, aún no se han llevado a cabo. Se requieren matrices de seguimiento que garanticen la implementación efectiva del plan.	Los resultados de las visitas áulicas muestran que, en general, los docentes poseen un nivel satisfactorio en el dominio de los contenidos de las asignaturas que enseñan. Sin embargo, se evidencia la necesidad de abordar temas de capacitación en relación con el manejo de herramientas digitales y estrategias de evaluación formativa.



El Código de Convivencia 2023-2027 establece pautas para el reconocimiento de méritos. Destacan criterios como la culminación de estudios de tercer o cuarto nivel, participación en programas de formación continua y publicaciones en revistas indexadas. Se promueve el reconocimiento por prácticas educativas destacadas.

Durante el año 2024, se han aplicado los lineamientos institucionales para reconocer los méritos del personal, y el Consejo Ejecutivo ha emitido resoluciones conforme a lo establecido en el Código de Convivencia.

La valoración de los estándares D2.C1.DO.9. D2.C1.DO11. demuestran la necesidad de indagar e implementar nuevas metodologías para mejorar la enseñanza, dado que en la institución predomina el método del ciclo del aprendizaje. Se evidencia la necesidad de adoptar e implementar nuevos recursos didácticos, incluidas las herramientas digitales, debido a que el recurso que predomina es el libro y los videos. Además, se evidencia la urgencia de fortalecer el proceso de evaluación formativa.

Tabla 13

Relación Entre las Subcategorías de la Categoría Desarrollo Profesional Docente

Subcategoría 4 (GE)	Subcategoría 5 (DPDI)	Subcategoría 6 (DPDO)
Plan de capacitación profesional institucional (PCPI) Los entrevistados coinciden en que un plan de capacitación profesional institucional proporciona la base para la formación continua y actualización de conocimientos, lo que es fundamental para mejorar la calidad educativa.	Estrategias que impulsan el desarrollo profesional del personal docente (EDP) Los resultados resaltan la importancia de contar con un plan de capacitación institucional. La implementación de talleres, círculos de estudio, procesos de retroalimentación efectivos, la investigación-acción constituyen estrategias importantes que deben incluir el plan de capacitación profesional institucional para fomentar el desarrollo profesional docente.	Identificación y difusión de buenas prácticas pedagógicas (IDBPP) Para fomentar el desarrollo profesional, es imprescindible establecer un proceso para identificar y difundir buenas prácticas pedagógicas, asegurando que estas prácticas innovadoras estén basadas en investigación científica para que puedan ser replicables por otros docentes.



La institución cuenta con un plan de acompañamiento pedagógico. Se reconoce la necesidad de mejorar la retroalimentación posterior a las visitas áulicas para maximizar su efectividad.

Generar la metacognición a través de espacios como círculos de estudio y clases demostrativas complementa el plan de acompañamiento, porque fomenta en los docentes la reflexión sobre su práctica.

En la gestión docente a diario se hace investigación, sin embargo, esta es empírica. La estructuración científica de la investigación-acción en proyectos claros puede integrar y fortalecer tanto el plan de acompañamiento pedagógico como las estrategias de metacognición, promoviendo un desarrollo profesional eficiente.

Los entrevistados destacan que los lineamientos definidos en el Código de Convivencia coadyuvan al desarrollo profesional.

La necesidad de implementar o mejorar las comunidades de aprendizaje se relaciona con el desarrollo profesional, ya que un ambiente colaborativo propicia el desarrollo profesional y la innovación.

Después de llevar a cabo la codificación axial, en esta etapa del análisis de datos se constata que no surge ninguna categoría emergente. En su lugar, los resultados de los instrumentos se vinculan entre sí y se ajustan a las categorías y subcategorías iniciales. Esta premisa representa un indicador de la congruencia en los datos recopilados. En consecuencia, se puede inferir que las categorías y subcategorías iniciales fueron abarcadoras para caracterizar el desarrollo profesional en la escuela Julio Abad Chica y ofrecen una comprensión adecuada y completa de los datos, lo que facilita la interpretación coherente y estructurada de los resultados.

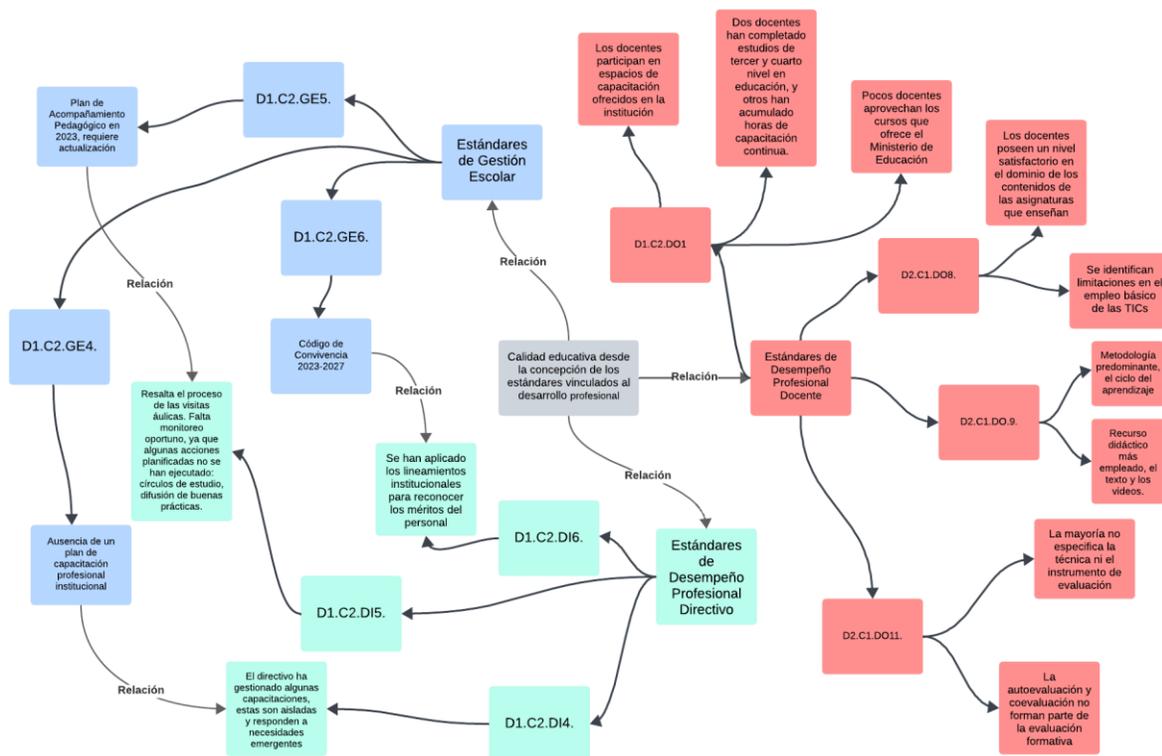
4.3 Red semántica

Las redes semánticas son una representación gráfica que indica las relaciones entre conceptos, son una forma de exteriorizar el conocimiento. Las conexiones entre los conocimientos o términos reflejan las relaciones semánticas existentes. Estas redes se emplean para visualizar y analizar la organización y el significado de la información (Allan, 2008). En este contexto, se emplea estas redes para discernir qué indicadores y subcategorías muestran



relaciones. Se presentan redes semánticas que toman como base las categorías establecidas para el trabajo académico, estas han sido diseñadas con los hallazgos de cada instrumento aplicado con el propósito de caracterizar los aspectos más relevantes del desarrollo profesional docente desde la evaluación de los estándares de calidad.

Figura 1 Red semántica de la revisión documental



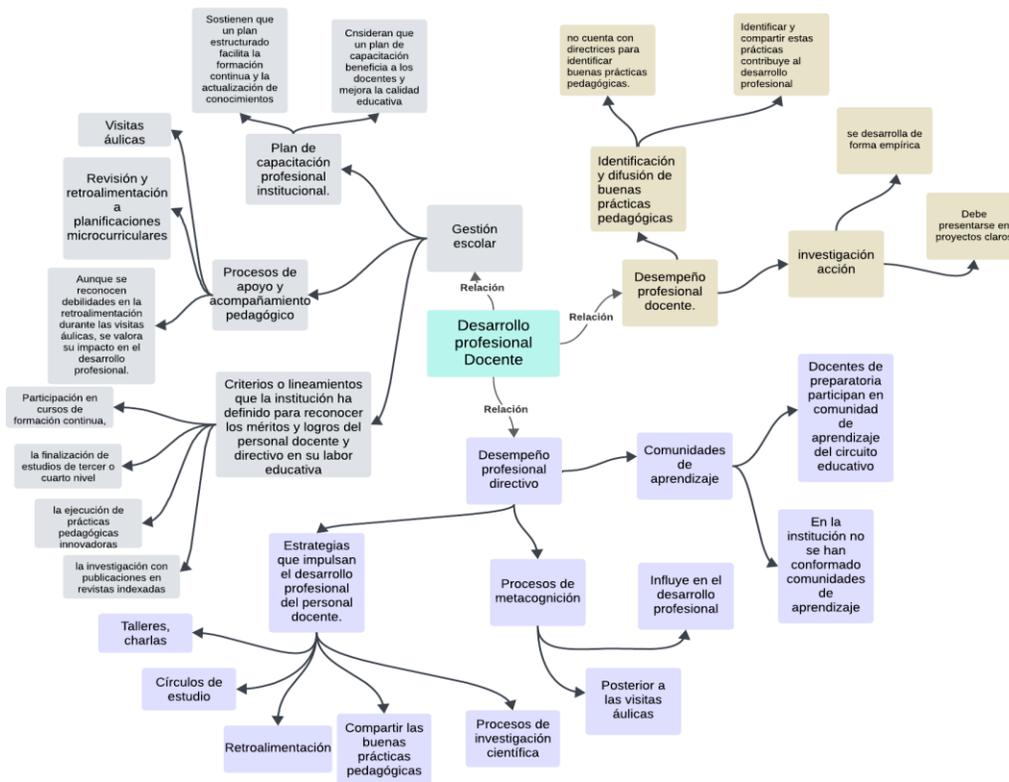
Nota. Elaboración propia (2024).

La figura 1 presenta un análisis de la categoría calidad educativa desde la concepción de los estándares vinculados al desarrollo profesional, para ello considera los hallazgos de la codificación de resultados de la revisión documental. Se observa la relación existente entre las acciones llevadas a cabo para cumplir con los estándares del componente desarrollo profesional. Se aprecia que el acompañamiento pedagógico y la participación en procesos de capacitación son parte de las actividades de capacitación profesional. Asimismo, se destaca la relación



intrínseca entre los méritos alcanzados por el personal y el reconocimiento por parte de la institución, evidenciando su impacto directo en el desarrollo profesional. Finalmente se identifica la relación de los estándares D1.C2.DO1, D2.C1.DO8, D2.C1.DO.9 y D2.C1.DO11 con la calidad educativa.

Figura 2 Red semántica de las entrevistas



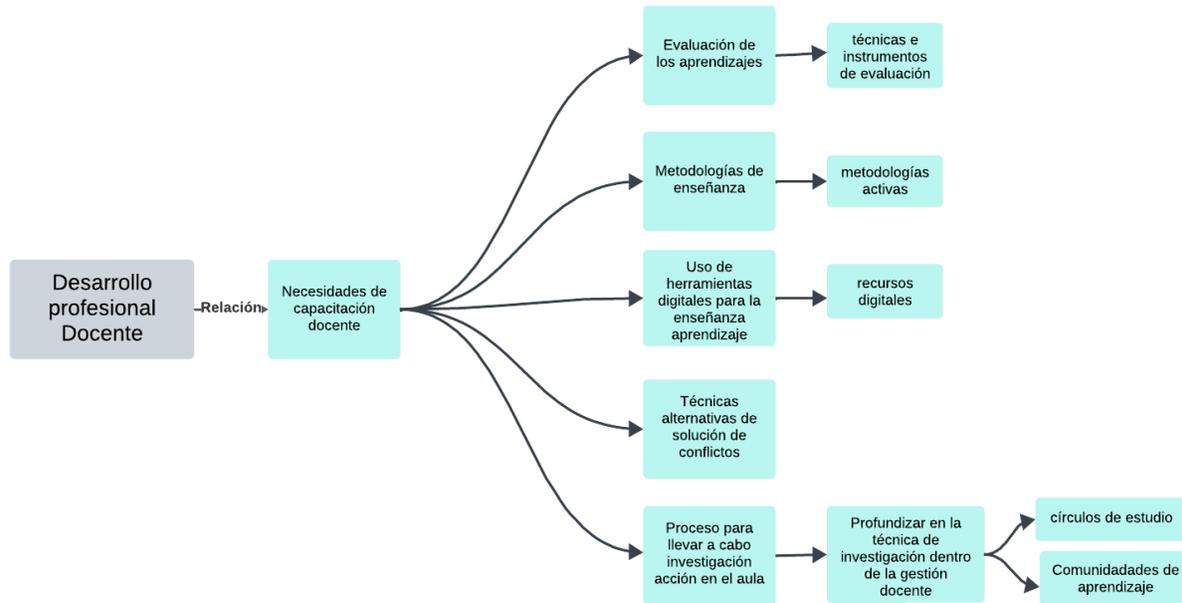
Nota. Elaboración propia (2024).

La figura 2 ofrece un análisis de la categoría desarrollo profesional docente, con este fin contempla los resultados de la codificación de resultados de las entrevistas. Se destaca las estrategias y actividades de capacitación que impulsan el proceso de formación continua. También, se detecta una asociación directa entre las actividades de capacitación y conceptos como metacognición docente, comunidades de aprendizaje y buenas prácticas pedagógicas. Además, se destaca la relación entre la gestión escolar, las funciones propias del desempeño



profesional directivo y las responsabilidades inherentes a la labor docente con el impulso al desarrollo profesional docente.

Figura 3 Red semántica de la encuesta descriptiva



Nota. Elaboración propia (2024).

La figura 3 *Red semántica de la encuesta descriptiva* ofrece una valoración acerca de las necesidades de capacitación presentes en la institución. Se aprecia que estos requerimientos de capacitación se relacionan con el desarrollo profesional. Se presentan cinco ámbitos de formación, evaluación de los aprendizajes, metodologías de enseñanza, uso de herramientas digitales, técnicas de solución alternativa a conflictos y proceso para llevar investigación en el aula.

4.4 Triangulación e interpretación de resultados

La triangulación de resultados se realiza con el propósito de contrastar la información obtenida de la revisión documental, la entrevista y la encuesta descriptiva para brindar credibilidad y validez de los hallazgos de la investigación. De esta forma se presenta una



Tabla 14

Triangulación e Interpretación de Resultados de la Categoría Calidad Educativa Desde la Concepción de los Estándares Vinculados al Desarrollo Profesional y la Categoría Desarrollo Profesional Docente

Revisión documental	Entrevistas	Encuesta descriptiva	Interpretación
Los datos revelan que la institución carece de un plan de capacitación profesional docente. Esta falta de planificación dificulta la gestión efectiva del directivo, en relación con la búsqueda de capacitaciones para el personal. Debido a que no cuenta con un cronograma para su implementación y una matriz para el seguimiento respectivo. Por otro lado, se observa que hay pocos docentes que participan en cursos de formación continua ofrecidos por el Ministerio de Educación u otras entidades.	Los directivos señalan varias razones detrás de la falta de un plan de capacitación profesional institucional: falta de tiempo, falta de formato y lineamientos específicos, confusión con el plan de acompañamiento pedagógico. Sin embargo, coinciden en que un plan de capacitación profesional institucional proporciona la base para la formación continua del equipo docente. Además, destacan la importancia de un plan estructurado que surja de un diagnóstico que atienda las necesidades de capacitación del personal. Consecuentemente, sugieren la implementación de talleres, círculos de estudio, procesos de retroalimentación efectivos, la investigación-acción. También consideran importante identificar y diseminar buenas prácticas pedagógicas innovadoras.	Los docentes reconocen la importancia de integrar capacitaciones que profundicen en la metodología de investigación-acción dentro de la gestión docente, valorando su contribución al desarrollo profesional. Sugieren que estas capacitaciones sean facilitadas por expertos y se centren en acciones prácticas más que en la teoría, además proponen la creación de espacios y grupos de aprendizaje donde puedan compartirse experiencias, sugerencias, métodos y estrategias para mejorar la enseñanza.	La falta de un plan de capacitación profesional docente en la institución dificulta la gestión del directivo, ya que no se cuenta con un cronograma ni una matriz de seguimiento para organizar estas actividades. Los directivos reconocen la importancia de contar con un plan estructurado basado en el diagnóstico de necesidades de la institución. Proponen la implementación de talleres, círculos de estudio, procesos de retroalimentación y la investigación-acción para atender estas necesidades. Los docentes se muestran interesados en la posibilidad de implementar capacitaciones relacionadas con el método de investigación-acción, sugiriendo que sean prácticas y facilitadas por expertos. También recomiendan crear espacios y grupos de aprendizaje para compartir experiencias sobre temas inherentes al proceso de enseñanza-aprendizaje.



La institución cuenta con un plan de acompañamiento pedagógico. Se evidencia la falta de un seguimiento oportuno en función de la matriz respectiva, debido a que algunas acciones planificadas, como los círculos de estudio y la difusión de buenas prácticas docentes, entre otras, aún no se han llevado a cabo. Paralelamente, los resultados de las visitas áulicas indican que los docentes dominan los conocimientos de la asignatura que enseñan, sin embargo, se evidencia la necesidad de implementar acciones de capacitación en relación con el uso de herramientas digitales.

La institución dispone de un plan de acompañamiento pedagógico. Para complementar este plan, los directivos sugieren mejorar el proceso de retroalimentación, posterior a las visitas áulicas e incluso a los instrumentos de planificación microcurricular. Además, la creación de espacios que fomenten la metacognición, como círculos de estudio y clases demostrativas. Asimismo, se muestran interesados en promover la investigación-acción, que pueda reflejarse en proyectos de prácticas educativas innovadoras.

Los docentes indican que es importante abordar acciones que permitan actualizar constantemente los conocimientos asociados al currículo para mejorar la gestión educativa. consideran importante priorizar temas como la capacitación en técnicas e instrumentos de evaluación, así como programas sobre metodologías activas para promover prácticas pedagógicas efectivas. Además, destacan la urgencia en la capacitación sobre herramientas digitales para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje, junto con la importancia de estrategias de acompañamiento en el diseño de la planificación microcurricular y en técnicas de resolución de conflictos.

Los datos de los tres instrumentos presentan un enfoque compartido sobre la importancia de mejorar el Plan de Acompañamiento Pedagógico de la institución. A pesar de que se reconoce la existencia del plan, se observa una carencia de seguimiento oportuno para asegurar que las acciones planificadas se cumplan. Los directivos plantean la implementación de mejoras en la retroalimentación posterior a las visitas áulicas y en los instrumentos de planificación microcurricular. Asimismo, reconocen la importancia de la creación de espacios destinados a promover la metacognición y la aplicación de la investigación-acción con el fin de innovar en las prácticas educativas. Por su parte, los educadores destacan la relevancia de mantener actualizados de forma constante los conocimientos en relación con los elementos del currículo ecuatoriano. Priorizan la formación en técnicas e instrumentos de evaluación, así como en metodologías activas y el empleo de herramientas digitales. Enfatizan la importancia de implementar estrategias de apoyo en la planificación microcurricular y en técnicas de resolución de conflictos con el fin de potenciar la gestión educativa y elevar la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje.

El Código de Convivencia 2023- Los entrevistados destacan que los docentes también perciben importante Se destaca la importancia del Código de Convivencia



2027 establece lineamientos definidos en la creación de 2023-2027 como un documento que contribuye al reconocimiento de el Código de Convivencia espacios y grupos de desarrollo profesional donde méritos. Los coadyuvan al desarrollo aprendizaje que se puedan compartirse Los directivos, por su parte, experiencias, recalca que la promueven el consideran que la sugerencias, métodos implementación de comunidades y estrategias para comunidades de aprendizaje profesional, dado implementación de mejorar la contribuye al desarrollo que considera profesionales de enseñanza, estos profesional y fomenta un criterios como: aprendizaje a más de espacios a los cuales ambiente colaborativo que participación en favorecer el desarrollo profesional también impacta positivamente en la cursos de formación profesional también entenderse como una comunidad de finalización de fomenta un ambiente aprendizaje o círculos estudios colaborativo que impacta de estudio. universitarios, la convivencia y en el desarrollo profesional en ejecución de desarrollo profesional en general. prácticas pedagógicas innovadoras y la investigación con publicaciones en revistas indexadas.

4.5 Discusión de resultados

Los estándares D1.C2.GE4, D1.C2.GE5, D1.C2.GE6, D1.C2.DI4, D1.C2.DI5, D1.C2.DI6 y D1.C2.DO1 tienen como propósito fortalecer y orientar el desarrollo profesional de los maestros. El cumplimiento de estos criterios demuestra la evolución de los docentes junto con los cambios curriculares, científicos y tecnológicos contemporáneos. Asimismo, fomentan un entorno institucional que proporciona el respaldo necesario para el crecimiento profesional, alentándolos a aplicar sus aprendizajes en beneficio de los estudiantes y la mejora institucional (Mineduc, 2017).

La institución carece de un plan de capacitación profesional institucional, documento que se constituye en la columna vertebral para el fomento de la formación continua del equipo docente de la escuela Julio Abad Chica. Diseñar este plan marca el inicio del cumplimiento al artículo 112 de la Ley Orgánica Intercultural del Ecuador (2021); a través de este marco normativo, se considera al desarrollo profesional como un proceso permanente e integral que



promueve la actualización continua del docente. En consecuencia, esta falta de planificación dificulta el accionar del directivo para la gestión de capacitaciones. Por ello, los participantes reconocen su beneficio, pues facilitan la formación y la actualización permanente de conocimientos. Finalmente destacan la importancia de contar con un plan estructurado que surja de un diagnóstico y atienda las necesidades de capacitación del personal.

En el ámbito de la gestión administrativa, se han llevado a cabo talleres de capacitación, aunque su implementación ha sido limitada. No se ha promovido la realización de círculos de estudio para que los docentes compartan experiencias relacionadas con la enseñanza o aspectos de la gestión docente. En cambio, se han establecido espacios para que los docentes que comparten el mismo año de educación básica coordinen la planificación curricular. En el marco del plan de acompañamiento, no se han incorporado procesos formales de autoevaluación y coevaluación para fomentar la metacognición. Es importante destacar el proceso de retroalimentación que se lleva a cabo después de las visitas áulicas y en relación con la planificación de instrumentos microcurriculares, aunque se reconoce que este proceso necesita ser fortalecido.

Con el propósito de fortalecer el desarrollo profesional docente, los directivos proponen una serie de estrategias interesantes que incluyen la realización de talleres y charlas, aprovechando el conocimiento y experiencia de los mismos compañeros docentes. También sugieren la creación de círculos de estudio para propiciar un ambiente de colaboración, reflexión y aprendizaje compartido. Una de las aspiraciones institucionales es motivar la participación en procesos de investigación y en la identificación y difusión de buenas prácticas pedagógicas. Por su parte, los docentes coinciden en la importancia de generar espacios para compartir experiencias, lo que puede materializarse a través de la formación de círculos de estudio o comunidades de aprendizaje. En el marco del acompañamiento pedagógico, consideran



fundamental reformar los espacios dedicados a ofrecer retroalimentación, generar reflexión y metacognición entre los docentes.

Los actores educativos consideran esencial formar y consolidar espacios como círculos de estudio o comunidades de aprendizajes, donde el equipo de profesionales pueda discutir temas específicos, compartir experiencias del aula e incluso realizar clases demostrativas, todo ello para estimular la reflexión sobre la propia práctica. Por otra parte, reconocen que la metacognición influye en el desarrollo profesional, ya que permite evaluar el conocimiento y la gestión personal. Recomiendan que este proceso se desarrolle en un ambiente de confianza y diálogo horizontal entre los docentes y las autoridades, donde puedan identificar libremente sus áreas de mejora.

Otra práctica profesional que impacta en el desarrollo personal y académico de los docentes es la investigación. En consecuencia, los entrevistados refieren que la investigación-acción en el contexto escolar debe llevarse a cabo de manera científica, estructurándose en proyectos claros y bien definidos. Por ello relacionan la investigación con las prácticas pedagógicas innovadoras, subrayando que un maestro no puede implementar una práctica innovadora sin una sólida base de investigación que la respalde.

A partir de la revisión documental y la encuesta aplicada a los docentes, se han identificado varias necesidades de capacitación en la institución. En primer lugar, se destaca la prevalencia de una cultura de evaluación tradicional que prioriza las calificaciones sobre la retroalimentación continua, lo que dificulta el fomento del pensamiento crítico en los alumnos. La falta de promoción de la autoevaluación y coevaluación también contribuye a esta deficiencia. Asimismo, se evidencia una carencia de capacitación en técnicas, instrumentos y herramientas tecnológicas de evaluación, lo que afecta la efectividad de los docentes en la evaluación formativa.



Además, se observa un escaso fomento hacia la implementación de prácticas educativas innovadoras, debido a la falta de lineamientos claros para identificar y difundir buenas prácticas dentro de la comunidad educativa. Esto subraya la necesidad de aplicar prácticas educativas innovadoras estructuradas, que puedan surgir de un proceso sistemático de investigación-acción en el aula. Por otro lado, se emplean muy poco las herramientas digitales en el proceso de enseñanza-aprendizaje, lo que resulta en clases carentes de recursos didácticos interactivos, coloridos y basados en audio, esenciales para captar la atención de los estudiantes.

Por último, se identifica la urgencia de capacitar a los docentes en temas relacionados con la normativa educativa, incluyendo rutas y protocolos de actuación ante situaciones de violencia en el ámbito educativo, así como técnicas de solución alternativa de conflictos en el entorno escolar. Además, es esencial promover una cultura colaborativa entre los docentes para buscar la mejora educativa mediante el trabajo en equipo. Estas necesidades de capacitación son fundamentales para mejorar la calidad educativa en la institución.

CAPÍTULO V

5. Propuesta

5.1 Diseño de la propuesta de intervención educativa

Título de la propuesta: Plan de Desarrollo Profesional de la Escuela Julio Abad Chica

5.2 Problemática

La institución educativa presenta una deficiencia en el cumplimiento del estándar D1.C2.GE4, expuesto en la carencia de un plan de capacitación profesional institucional. La ausencia de esta planificación incide en la eficiencia de la gestión directiva en relación con el desarrollo profesional del personal. Esta situación se observa en los hallazgos de la investigación, donde se constata que el estándar directivo D1.C2.DI4 se encuentra en proceso. Este hecho se atribuye a la gestión limitada de capacitaciones o la ejecución de acciones dispersas que surgen para abordar problemáticas que van emergiendo en el momento. Las capacitaciones no están estructuradas hacia un objetivo claramente definido.

En relación con los estándares D1.C2.GE5 y D1.C2.DI5, la institución ha diseñado un plan de acompañamiento pedagógico dirigido al personal docente, una iniciativa prometedora que, de implementarse oportunamente, aporta al desarrollo profesional. Sin embargo, los hallazgos muestran que algunas de las estrategias o actividades planificadas aún no se han puesto en práctica. Actividades fundamentales, como los círculos de estudio, la difusión de buenas prácticas docentes y la orientación en el uso de estrategias activas de aprendizaje, no se han ejecutado. Por otro lado, el plan podría consolidarse con la incorporación de estrategias de heteroevaluación y autoevaluación que fomenten la reflexión y metacognición docente, con la intención de fortalecer el desempeño y las habilidades pedagógicas.

La institución evidencia una marcada ausencia de atención a las necesidades de formación de los docentes, restringiéndose principalmente al discurso de expertos. Esta práctica limita a roles pasivos, en los que solo escuchan y participan de manera momentánea en las



acciones de capacitación. Por ello es necesario incluir otras estrategias que permitan involucrar y empoderar la participación de los maestros. Por ejemplo, promoviendo la investigación-acción, la metacognición, la formación de comunidades de aprendizajes, entre otras. El propósito es generar conocimientos desde la propia práctica a través de la reflexión y la autoformación.

Dentro de este orden de ideas, los resultados revelan una falta de difusión de las buenas prácticas docentes tanto dentro como fuera de la institución. Es pertinente identificar con claridad la implementación de prácticas pedagógicas innovadoras por parte de los docentes de la institución. Por ello, la ausencia de espacios para compartir experiencias de enseñanza-aprendizaje entre el personal es evidente. El reconocimiento de las buenas prácticas pedagógicas, tanto por parte de las autoridades como de los propios docentes, resulta fundamental para motivar la continua innovación en las prácticas de enseñanza. La inobservancia de este factor por parte del liderazgo directivo contribuye a que los docentes caigan en una zona de confort, donde la enseñanza tradicional prevalece, situación que incide negativamente en el desarrollo profesional continuo.

5.3 Justificación

El desarrollo profesional se refiere al proceso continuo de aprendizaje y se considera una característica esencial que afecta diversos aspectos del campo educativo. Valdés y Guerra (2023) lo consideran un factor crucial para lograr la calidad educativa, promover el crecimiento profesional de los docentes y asegurar el progreso formativo de los estudiantes. En este contexto, se resalta la importancia del liderazgo pedagógico y el papel fundamental del directivo en el fortalecimiento de las habilidades profesionales del equipo docente. Para lograrlo ineludiblemente requiere implementar un plan estructurado con un objetivo claramente definido.



La capacitación planificada y ejecutada por el directivo, a partir de una evaluación de las necesidades institucionales, aporta a la mejora de los procesos educativos que se llevan adelante en la institución. La gestión educativa avanza en la misma dirección cuando los docentes están actualizados en el currículo, planes de estudio, planificación, herramientas digitales, nuevas estrategias metodológicas y otros recursos esenciales para los procesos educativos. De esta manera, la actualización continua del personal docente asegura que las prácticas educativas se alineen a la propuesta pedagógica y al propósito misional de la institución educativa.

Desde esta perspectiva, el plan de capacitación profesional es fundamental, ya que contribuye al crecimiento institucional al crear un clima de confianza, desafía profesionalmente y fomenta la unión del equipo (Uribe, et al., 2015). Su importancia radica en su capacidad para trazar el camino hacia la mejora continua del personal. Se presenta como un recurso que posibilita que la institución se adapte y progrese en consonancia con los avances y transformaciones de la sociedad. Para Rodríguez Vite (2017), la educación de calidad que necesita el país pasa por la formación profesional continua de los docentes.

5.4 Objetivo general de la propuesta

Integrar dispositivos dinamizadores en los procesos del desarrollo profesional docente de la escuela Julio Abad Chica que contribuyan al logro de los estándares de calidad educativa D1.C2.GE4, D1.C2.GE5, D1.C2.GE6, D1.C2.DI4, D1.C2.DI5, D1.C2.DI6, y D1.C2.DO1.

5.5 Fundamentos legales de la propuesta

La propuesta se sustenta en la *Ley Orgánica de Educación Intercultural del año 2021*, en varios artículos que destacan la importancia del desarrollo profesional en el ámbito educativo. El Artículo 112 estipula que “el desarrollo profesional de las y los educadores del sistema educativo fiscal conduce al mejoramiento de sus conocimientos, habilidades, competencias y capacidades...” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021, p. 87). Además, el Artículo 10 establece el derecho de los docentes del sector público a “acceder gratuitamente a



procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización pedagógica didáctica y metodológica, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico...” (p. 24).

Asimismo, el Artículo 11 contiene las obligaciones de los docentes y en la parte pertinente se menciona que deben “procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes” (p. 25). Esta normativa refleja la importancia que representa la capacitación permanente para los docentes.

Por otro lado, el *Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural* destaca la responsabilidad del directivo de “velar por el cumplimiento de los estándares de calidad educativa” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2023). Además, el Acuerdo Ministerial Nro. MINEDUC-MINEDUC-2017-00091-A presenta los estándares de Gestión Escolar, Desempeño Profesional Docente y Desempeño Profesional Directivo, detallados en el *Manual de implementación de los estándares de calidad educativa* (Mineduc, 2017). En este marco, el plan que promueve el desarrollo profesional se sustenta en los estándares D1.C2.GE4, D1.C2.GE5, D1.C2.GE6, D1.C2.DI4, D1.C2.DI5, D1.C2.DI6, y D1.C2.DO1 enmarcados en el componente de desarrollo profesional.

5.6 Fundamentos teóricos de la propuesta

5.6.1 Plan de capacitación profesional institucional

El plan de capacitación profesional es un componente clave para el progreso institucional. Patiño et al. (2021) lo definen como un instrumento de gestión escolar que organiza el crecimiento personal y profesional del equipo que integra la institución educativa. Por consiguiente, orienta al logro del propósito misional de la institución. Visto así, este plan articula un “proceso organizado y sistémico, mediante el cual el personal directivo, docente y administrativo adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades que permitan mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje” (Centeno Mero et al 2019, p. 4). Su resultado es el fortalecimiento del servicio educativo que brinda la institución.



De este modo, el plan capacitación profesional institucional es conjunto estructurado de objetivos, acciones, estrategias y recursos que responden a las necesidades de formación del personal directivo y docente (Mineduc, 2017). Siguiendo esta lógica, el diseño del plan de capacitación docente de acuerdo con Centeno Mero, et al. (2019) comienza con un proceso de sensibilización, seguido de un diagnóstico para identificar las necesidades de formación, priorizando aquellas vinculadas a problemas de desempeño en el aula. Luego, se elabora el plan, previo a un cronograma detallado. Para su aprobación el directivo lo socializa a todo el personal, con el propósito de enriquecerlo. Posteriormente, el plan aprobado se pone en conocimiento de la comunidad educativa. Su implementación debe contar con mecanismos de seguimiento para garantizar una ejecución efectiva.

En este trabajo académico, se considera como un recurso de gestión escolar que establece la ruta a seguir para estimular la formación continua de los profesionales involucrados en el ámbito educativo, alineándolos con los objetivos y el propósito misional de la institución. Su objetivo final es fortalecer la enseñanza-aprendizaje, consecuentemente la calidad educativa.

5.6.2 Dispositivos dinamizadores del desarrollo profesional institucional

5.6.2.1 Comunidades de aprendizaje.

El personal docente y directivo de la institución educativa representan una comunidad de aprendizaje. Para Cosme-Garcilazo, et al. (2023) las comunidades de aprendizaje son espacios para compartir experiencias y conocimientos con la finalidad de fortalecer la calidad educativa. Dado que trabaja en beneficio de sus integrantes se constituye como una oportunidad para mejorar las capacidades de los docentes. Para Ordóñez y Gutiérrez (2023) una comunidad de aprendizaje es un espacio donde los educadores aprenden, trabajan juntos, crecen y se enriquecen todos.

Las Comunidades Profesionales de Aprendizaje de acuerdo con el Mineduc (2021) son espacios fundamentales para el desarrollo profesional, la colaboración, el intercambio de



experiencias y el fortalecimiento del liderazgo en el ámbito educativo. Para su creación en el contexto escolar de manera general sugiere seguir siete pasos: El proceso implica identificar la necesidad, formar el grupo, establecer metas y objetivos, crear un espacio colaborativo, acompañar, implementar acciones, finalmente evaluar y retroalimentar. Cumpliendo los pasos señalados y manteniendo el enfoque colaborativo, reflexivo es posible crear y acompañar con éxito a una comunidad de aprendizaje.

5.6.2.2 Capacitación docente.

La capacitación docente es una acción que surge de la motivación personal para mejorar sus habilidades profesionales. Vera, et al. (2023) lo califican como un proceso continuo por el cual los educadores adquieren y desarrollan las habilidades, conocimientos y competencias necesarias para mejorar su desempeño en el ámbito educativo. Para Martínez, et al. (2023) la capacitación es esencial para el personal docente porque genera autoconfianza y seguridad para realizar su gestión. Además, aprenden a aprender y continuamente mejoran sus prácticas pedagógicas.

De acuerdo con los autores, la capacitación docente se inicia con una planificación estructurada que surge de las necesidades formativas de los docentes. Las estrategias de capacitación pueden incluir cursos, talleres, seminarios, y conferencias. Además, las clases demostrativas, en donde los docentes con experiencia pueden demostrar y promover desde la práctica la mejora del desempeño. La observación de clases entre pares es otra estrategia de aprendizaje colaborativo que permite a los docentes compartir buenas prácticas y recibir retroalimentación constructiva desde un diálogo reflexivo.

La participación en eventos de capacitación ayuda a empoderarse y tomar conciencia de su trabajo al tiempo que desarrolla nuevas habilidades pedagógicas. La superación académica del docente le permite ofrecer un bagaje de herramientas a sus estudiantes, así como generar diversas oportunidades de aprendizaje.



5.6.2.3 Investigación Acción Participativa.

La investigación acción participativa en palabras de Kurt Lewin (1978, citado en Villamizar 2024) se trata de una metodología que fusiona investigación y acción práctica para enfrentar problemas específicos en escenarios reales. Lo define como un proceso cíclico que involucra la planificación de la acción, la implementación de cambios, la observación de los resultados y la reflexión sobre las experiencias para mejorar continuamente la práctica. En sentido similar Martí (2017) expresa que es una metodología de investigación que involucra a los participantes en el proceso de identificar problemas e implementar soluciones, con el propósito de transformar la realidad.

Dentro del ámbito del desarrollo profesional docente, la investigación-acción se presenta como una estrategia interesante para que los maestros analicen los efectos de su propia práctica y generen conocimiento auténtico que ayude a mejorar la educación en las instituciones educativas. En este sentido, Cervantes (2019) resalta que la investigación en el aula fomenta la crítica y la reflexión empoderando a los docentes hacia la mejora continua.

5.6.2.4 Metacognición docente.

En el ámbito pedagógico la metacognición fomenta un proceso de enseñanza-aprendizaje más consciente. Parada (2020) sostiene que la metacognición es entendida como la capacidad que tienen los individuos para reflexionar sobre sus propios pensamientos. Esta reflexión abarca la planificación, seguimiento y evaluación de las estrategias empleadas durante el proceso de aprendizaje. En el marco del desarrollo profesional Pérez-Penup y Bustamante (2021) afirman que la práctica de la metacognición mejora continua del desempeño docente. Lo definen como la facultad que permite a las personas hacerse conscientes de sus acciones, autorregular sus cambios progresivamente y buscar estrategias que les permitan superar por sí mismos sus dificultades.



5.6.2.5 Buenas prácticas pedagógicas.

Las buenas prácticas pedagógicas se las puede calificar de acuerdo con el enfoque pedagógico que adopte la institución educativa. Mendoza (2023) las define como estrategias didácticas diseñadas para responder a las necesidades específica de los estudiantes, sin descuidar su aspecto socioemocional y que han demostrado ser efectivas. Se distinguen por promover el desarrollo integral del estudiante, para ello son capaces de crear un ambiente educativo acogedor, motivador e ideal para ejercitar el pensamiento crítico, la creatividad, la autonomía y el trabajo colaborativo.

En palabras de Coahila (2023) las buenas prácticas pedagógicas se caracterizan como una secuencia de acciones planificadas e implementadas con el propósito de alcanzar la calidad en la enseñanza-aprendizaje. Estas acciones buscan responder y atender a la diversidad presente en el aula. Además, resalta la importancia de la creación de un entorno de aprendizaje inclusivo.

Según las afirmaciones de los autores anteriores, se puede concluir que las buenas prácticas pedagógicas no solo hacen que el contexto de aprendizaje sea agradable para los estudiantes, sino que también sean intelectualmente exigentes, lo que ayuda a los estudiantes a desarrollar habilidades socioafectivas y conocimientos integrales. Las buenas prácticas pedagógicas no son un conjunto de anécdotas, sino que responden a una veracidad, por ello tienen la característica de poder ser replicadas, sostenibles de tal manera que otros docentes puedan implementarlas en otros contextos.

5.6.3 Proceso para la construcción del Plan de Desarrollo Profesional

Institucional

Para diseñar un Plan de Capacitación Profesional Institucional viable, que promueva efectivamente el desarrollo profesional y trascienda más allá del documento es imprescindible seguir una secuencia estructurada de acciones. Quinteros, et al. (2019) proponen las siguientes etapas: sensibilización, diagnóstico, desarrollo, socialización, aprobación, seguimiento y



evaluación. A continuación, se presenta el cronograma apegado a la propuesta planteada en el trabajo académico pero que necesariamente la escuela de educación básica Julio Abad Chica requiere seguir para su implementación y evaluación.

Tabla 15

Fases para el desarrollo, implementación y evaluación del Plan de Capacitación Profesional

Etapas	Definición	Contextualización
Sensibilización	Busca motivar e involucrar en el diseño del plan de capacitación profesional institucional. Esta fase promueve la reflexión sobre la importancia de contar con dicho plan, subrayando su relevancia para el crecimiento y mejora continua de los educadores.	El Consejo Ejecutivo reflexionan sobre la importancia del desarrollo profesional y promueven la elaboración del Plan de Capacitación Profesional Institucional.
Diagnóstico	Identificar fortalezas y debilidades en relación con la capacitación permanente. Se sugiere revisar informes de inspección, DECE, observaciones áulicas, resultados de aprendizaje de los estudiantes, entre otras. Es importante priorizar las necesidades asociadas directamente a problemas de desempeño profesional del docente en el aula.	El Consejo Ejecutivo realiza un diagnóstico institucional que evidencie las necesidades de capacitación del personal directivo y docente. En el presente trabajo académico se diseña la propuesta con base a los resultados obtenidos del proceso de recolección de datos a través de la revisión documental, entrevistas y encuesta descriptiva.
Desarrollo	Con base al diagnóstico se elabora el Plan de Desarrollo Profesional Institucional el mismo de que debe ser construido previo a un cronograma.	Con los resultados del diagnóstico en donde se identifican las necesidades de formación profesional, se inicia la elaboración del Plan de Capacitación Profesional Institucional.
Socialización	El directivo presenta el Plan de Desarrollo Profesional a todo el personal docente, brindando la oportunidad para que todos puedan opinar, aportar ideas y considerar aspectos no contemplados inicialmente.	Para la propuesta presentada en este trabajo académico la propuesta del Plan de Desarrollo Profesional Institucional de pondrán en consideración del Consejo Ejecutivo para recibir las recomendaciones pertinentes.
Aprobación	El Consejo Ejecutivo luego de analizar el Plan de Desarrollo Profesional Institucional lo aprobará, luego lo difundirá a toda la comunidad educativa.	Tras realizar los ajustes necesarios, el Consejo Ejecutivo aprobará dicho plan en una sesión formal.
Seguimiento	Implementar mecanismos de seguimiento, para asegurar que la planificación se vaya cumpliendo oportunamente.	Se propone una matriz para realizar el seguimiento oportuno a la ejecución del plan.
Evaluación	Para evaluar los resultados de la implementación y realizar la retroalimentación	Se proponen estrategias de evaluación para valorar el impacto

pertinente, es esencial incluir la evaluación de los aprendizajes y realizar visitas áulicas para constatar que los conocimientos estén presentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

en el proceso de enseñanza aprendizaje generado por la implementación de cada acción del plan

A continuación, se presenta el cronograma de acciones llevadas a cabo para diseñar el plan de capacitación profesional, adaptado a las necesidades del personal de la Escuela de Educación Básica Julio Abad Chica. Este cronograma sigue el proceso descrito anteriormente y, aunque ha sido construido en el marco del trabajo de investigación, está alineado con la realidad institucional. El objetivo es asegurar que el plan sea práctico y efectivo, respondiendo adecuadamente a las demandas y características específicas de la comunidad educativa.

Tabla 16

Cronograma de elaboración del Plan de Desarrollo Profesional Institucional

Actividades	Fecha	Evidencias
Sensibilización	Junio	Sensibilización al equipo directivo
Diagnóstico	Junio	Resultados de la aplicación de las siguientes técnicas: Revisión documental, entrevistas, encuesta descriptiva
Desarrollo	Junio	Propuesta del Plan de Desarrollo Profesional Institucional
Socialización	Junio	Socialización al equipo directivo
Aprobación	Junio	El proceso se llevará a cabo mediante la validación por especialistas.
Seguimiento	Durante la implementación	Matriz de seguimiento con fecha de monitoreo.
Evaluación	Durante y posterior a la implementación	Informe de resultados de las visitas áulicas, seguimiento a las planificaciones microcurriculares.



Universidad Nacional de Educación

UNAE

5.7 Estructura de la propuesta

PLAN DE DESARROLLO PROFESIONAL DE LA ESCUELA JULIO ABAD

CHICA



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "Julio Abad Chica"

2024 – 2026

Cuenca – Ecuador



5.7.1 Datos Informativos

Nombre de la institución educativa:	Escuela de Educación Básica "Julio Abad Chica"
Código AMIE:	01H00067
Zona:	6
Distrito:	01D01
Circuito:	01_02_07
Provincia:	Azuay
Cantón:	Cuenca
Parroquia:	Cañaribamba
Dirección:	Jijón y Caamaño 2-26 y la República (Esq.)
Teléfonos de la institución:	0979781120
Correo electrónico institucional:	jach_2024@hotmail.com
Autoridad Institucional:	
Datos de contacto de la autoridad Institucional:	0979781120
Régimen:	Sierra
Modalidad:	Presencial
Oferta educativa:	Ordinaria
Jornada (s):	Matutina - Vespertina
Sostenimiento:	Fiscal
Número de estudiantes Matutina:	392
-Hombres:	205
-Mujeres:	187
Número de docentes Matutina:	20
-Hombres:	6
-Mujeres:	14
Número de estudiantes Vespertina:	207
-Hombres:	103
-Mujeres:	104
Número de docentes Vespertina:	15
-Hombres:	12
-Mujeres:	3



El plan de capacitación profesional institucional ha sido diseñado con el propósito de mejorar los resultados de los estándares de calidad D1.C2.GE4, D1.C2.GE5, D1.C2.GE6, D1.C2.DI4, D1.C2.DI5, D1.C2.DI6, y D1.C2.DO1. La descripción de los estándares, los medios de verificación y procedimientos sugeridos para su alcance se encuentran detallados en el *Manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa* de 2017 propuestos por el Mineduc. Este plan se presenta como una herramienta esencial que orienta la gestión del directivo en relación con la gestión de acciones de capacitación permanente que faciliten el fortalecimiento de las competencias profesionales del personal docente

5.7.3 Justificación del plan

La implementación del plan de capacitación profesional en la Escuela de Educación Básica Julio Abad Chica contribuye al crecimiento personal y profesional de los educadores, lo que sin duda repercute en el aprendizaje de los estudiantes y el mejoramiento institucional. En este contexto el plan está centrado en la capacitación de todo el equipo profesional para mejorar su práctica pedagógica y liderazgo en el aula. De esta manera, el plan establece un proceso constante de adquisición y progreso de habilidades dentro del ámbito de la gestión educativa.

La implementación de este plan se establece como un elemento fundamental para la consecución de los estándares de calidad D1.C2.GE4, D1.C2.GE5, D1.C2.GE6, D1.C2.DI4, D1.C2.DI5, D1.C2.DI6, y D1.C2.DO1 propuestos por el Mineduc (2017). De igual manera, posibilita la eficiente gestión directiva para el desempeño de sus responsabilidades conforme a la normativa vigente, en consonancia con el aseguramiento de los referidos indicadores de calidad.

El plan se fundamenta en la necesidad de promover aprendizajes continuos de todos los docentes de la institución con la intención de alinear todas las acciones hacia el logro del propósito misional trazado por la institución, cuya idea central dice “innovamos y educamos con



amor”. En este contexto, el plan busca unificar criterios en la ejecución de la planificación microcurricular en articulación con la planificación mesocurricular, asegurando una coherencia pedagógica que optimice los resultados educativos. Además, proporciona a los docentes las herramientas y conocimientos indispensables para adaptarse a las innovaciones pedagógicas y tecnológicas, fomentando la adopción de buenas e innovadoras prácticas pedagógicas que son primordiales en el contexto educativo contemporáneo.

Siguiendo esta misma línea de argumentos, el plan de desarrollo profesional fomenta el trabajo colaborativo, dado que plantea el fortalecimiento de las microcomunidades de aprendizaje existentes, consolidando un equipo de trabajo cohesionado y comprometido. Estos espacios colaborativos facilitan el intercambio de experiencias y conocimientos, al tiempo que generan oportunidades para la autorreflexión y la metacognición sobre las propias prácticas pedagógicas. Finalmente, la integración de la investigación como estrategia que contribuye al desarrollo profesional individual y de todo el equipo docente, buscando la transformación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

5.7.4 Diagnóstico de necesidades

Para identificar las necesidades de capacitación docente en el marco del proyecto de titulación, se llevó a cabo una recolección de información mediante una revisión documental exhaustiva de la situación de los estándares de calidad D1.C2.GE4, D1.C2.GE5, D1.C2.GE6, D1.C2.DI4, D1.C2.DI5, D1.C2.DI6 y D1.C2.DO1. Para ello, se recurrió a documentos clave, como el informe de auditoría de 2018, la matriz de autoevaluación de los estándares de 2024, los resultados de las visitas áulicas de 2023 y dos planificaciones microcurriculares por subnivel del segundo trimestre de 2024. Además, se llevaron a cabo entrevistas con los dos subdirectores de la institución para profundizar en la situación del desarrollo profesional y los requerimientos de formación. Finalmente, se realizó una encuesta descriptiva a los docentes coordinadores de las áreas o subniveles de educación, con el fin de comprender detalladamente sus necesidades de



capacitación. Este proceso facilitó la identificación fundamentada de las áreas que demandan fortalecimiento.

En función de lo planteado, en el contexto institucional se observa que prevalece la cultura de evaluación tradicional, la cual se centra en las calificaciones como indicador del desempeño estudiantil, desconociendo, por ejemplo, la importancia de la retroalimentación continua, la autoevaluación, la coevaluación como herramienta para provocar aprendizajes. El escaso hábito de indagar en técnicas, instrumentos y herramientas tecnológicas de evaluación obstaculiza la capacidad de los docentes para llevar a cabo una evaluación formativa eficaz, la cual es primordial para el desarrollo integral de los educandos.

Asimismo, se identifica que se ha restado importancia a la implementación de prácticas educativas innovadoras, en parte debido a la falta de directrices claras para identificar y difundir las mejores experiencias dentro de la comunidad educativa. Esta situación demuestra la necesidad de reflexionar sobre las metodologías de enseñanza utilizadas, con el fin de asegurar que estén alineadas al propósito misional de la institución y que promuevan el desarrollo integral de los estudiantes.

En otro ámbito, se observa que predomina el mínimo uso de herramientas digitales en la enseñanza, prefiriendo principalmente el libro. Esto muestra la importancia de integrar recursos interactivos y visuales, así como material de audio que podría ayudar a mantener la atención y motivación de los estudiantes. Se debería considerar el aprovechamiento de recursos contemporáneos como la robótica, la programación por bloques, la realidad virtual o las mismas inteligencias artificiales como medios que pueden facilitar el desarrollo de habilidades indispensables para los estudiantes en el contexto de la sociedad actual.

Tabla 17

Priorización de problemas



Problema y/o Dificultad	Impacto en la Calidad de la Educación		
	Alto	Medio	Bajo
1. El cumplimiento parcial de los estándares de calidad asociados con el desarrollo profesional docente demuestra que la gestión escolar no se está llevando a cabo de manera efectiva, lo que pone en riesgo el cumplimiento de los derechos y obligaciones tanto de los estudiantes como de los docentes.	X		
2. Necesidad de fortalecer el trabajo colaborativo para optimizar el tiempo y fortalecer la organización en relación con las acciones vinculadas a la gestión docente.			
3. Las metodologías de enseñanza tradicionales prevalecen a pesar de que los docentes cuentan con un conocimiento teórico sobre nuevas metodologías. Sin embargo, aún no se han implementado ni evaluado estas nuevas metodologías para determinar su impacto en el proceso de aprendizaje. Las prácticas pedagógicas actuales empleadas por los docentes ofrecen limitado aporte al desarrollo de competencias comunicacionales, matemáticas, digitales y socioemocionales de los estudiantes.	X		
4. Predomina la cultura de evaluación tradicional que se enfoca en las calificaciones en lugar de ofrecer retroalimentación continua para impulsar el aprendizaje. Además, la escasa promoción de la autoevaluación y coevaluación reduce las oportunidades de los estudiantes para desarrollar habilidades cognitivas de orden superior. La poca capacitación en técnicas, instrumentos y herramientas tecnológicas de evaluación limita la efectividad de los docentes en la evaluación formativa.	X		
5. Poco uso de recursos digitales en el proceso de enseñanza-aprendizaje, prevaleciendo el uso del libro como principal recurso en el aula. Esta limitación da como resultado que las clases carezcan de recursos didácticos interactivos, coloridos y basados en audio, que son factores esenciales para captar la atención de los estudiantes.		X	
6. Poca motivación al docente para aplicar estrategias de recuperación de buenas prácticas pedagógicas. Es pertinente establecer directrices claras para identificar y difundir las buenas prácticas que se desarrollen dentro de la comunidad educativa. Existe una necesidad de aplicar prácticas educativas innovadoras adecuadamente estructuradas, que pueden surgir como resultado de un proceso sistemático de investigación- acción en el aula.		X	
7. Los docentes presentan moderadas dificultades en la elaboración de la planificación microcurricular y en la coherencia de su aplicación diaria de lo planificado, lo cual repercute negativamente en la consistencia y efectividad del proceso educativo.		X	
8. Los docentes a través de la encuesta descriptiva sugieren abordar el tema relacionado a la solución alternativa de conflictos escolares con la finalidad de prevenir hechos de violencia y fortalecer la convivencia escolar.		X	
9. Docentes con dificultades para aplicar los principios del DUA en el proceso de enseñanza-aprendizaje.		X	
10. Escasos proyectos tangibles enfocados a promover la lectoescritura.		X	
11. Deficiencia en la atención a problemas socioemocionales que influyen en el estado de ánimo de los estudiantes.			X



Fortalecer el desempeño profesional mediante el diseño e implementación de un plan de capacitación docente que integre dispositivos dinamizadores, para la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje y el logro de la calidad educativa.

5.7.6 Programa para el desarrollo profesional

Diagnóstico priorizado	Objetivo	Temática	Metodología	Recursos	Responsable
El cumplimiento parcial de los estándares de calidad asociados con el desarrollo profesional docente demuestra que la gestión escolar no está siendo eficiente, poniendo en riesgo el cumplimiento de los derechos y obligaciones de los estudiantes como de los docentes.	Capacitar a los docentes en la legislación educativa vigente para la observancia de los derechos y obligaciones de los integrantes de la comunidad educativa.	Legislación educativa	Círculo de estudios: juego de roles	Talento Humano Recursos Tecnológicos LOEI-RLOEI	Directivo
Necesidad de fortalecer el trabajo colaborativo para optimizar el tiempo y fortalecer la organización en relación con las acciones vinculadas a la gestión docente.	Capacitar al personal docente en el uso colaborativo de Microsoft 365 (OneDrive, Word, Excel, entre otros) para la elaboración conjunta de planificaciones microcurriculares, instrumentos de evaluación, proyectos educativos y otros recursos pedagógicos, optimizando así la eficiencia y la calidad de la enseñanza-aprendizaje.	Trabajo colaborativo: Herramientas digitales para planificar y coordinar proyectos en equipo	Taller práctico	Talento humano Laboratorio de computación Recursos tecnológicos	Directivo



<p>Las metodologías de enseñanza tradicionales prevalecen a pesar de que los docentes cuentan con un conocimiento teórico sobre nuevas metodologías. Sin embargo, aún no se han implementado ni evaluado estas nuevas metodologías para determinar su impacto en el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Las prácticas pedagógicas actuales empleadas por los docentes ofrecen limitada contribución al desarrollo de competencias matemáticas, comunicacionales, digitales y socioemocionales de los estudiantes.</p>	<p>Promover el desarrollo de las competencias comunicacionales, matemáticas, digitales y socioemocionales de los alumnos mediante la implementación de metodologías activas, fomentando un aprendizaje participativo centrado en el estudiante.</p>	<p>Metodologías activas para la enseñanza</p>	<p>Círculos de estudio</p>	<p>Talento humano Recursos tecnológicos</p>	<p>Subdirección</p>
<p>Predomina la cultura de evaluación tradicional que se enfoca en las calificaciones en lugar de ofrecer retroalimentación continua para impulsar el aprendizaje. Además, la escasa promoción de la autoevaluación y coevaluación reduce las oportunidades de los estudiantes para desarrollar habilidades de orden superior. La escasa capacitación en técnicas, instrumentos y herramientas tecnológicas de evaluación limita la efectividad de los docentes en la evaluación formativa.</p>	<p>Implementar prácticas de evaluación formativa que promuevan el pensamiento crítico de los estudiantes, utilizando diversas técnicas e instrumentos de evaluación que transformen la evaluación en una herramienta para el aprendizaje.</p>	<p>Evaluación de y para el aprendizaje</p>	<p>Círculos de estudio</p>	<p>Talento humano Recursos tecnológicos</p>	<p>Junta de coordinadores de área</p>



<p>Poco uso de herramientas digitales en el proceso de enseñanza-aprendizaje, prevaleciendo el uso del libro como principal recurso en el aula. Esta limitación da como resultado que las clases carezcan de recursos didácticos interactivos, coloridos y basados en audio, que son factores esenciales para secuestrar la atención de los estudiantes.</p>	<p>Fomentar el empleo de recursos digitales para dinamizar el proceso de enseñanza-aprendizaje que contribuya al desarrollo de competencias computacionales en los estudiantes.</p>	<p>Herramientas digitales para mejorar la enseñanza y el aprendizaje</p>	<p>Taller práctico</p>	<p>Talento Humano Computadoras Internet</p>	<p>Junta de coordinadores de área</p>
<p>Poca motivación al docente para aplicar estrategias de recuperación de buenas prácticas pedagógicas. Esta situación se debe en parte a la falta de lineamientos claros para identificar y difundir las buenas prácticas que eventualmente se desarrollen dentro de la comunidad educativa. Existe una necesidad de aplicar prácticas educativas innovadoras adecuadamente estructuradas, que pueden surgir como resultado de un proceso sistemático de investigación- acción en el aula.</p>	<p>Implementar proyectos de investigación-acción en el ámbito escolar que promuevan prácticas educativas innovadoras, con la participación colaborativa del cuerpo docente de la institución.</p>	<p>Prácticas educativas innovadoras</p>	<p>Comunidad de aprendizaje</p>	<p>Talento humano Recursos tecnológicos</p>	<p>Directivo</p>
<p>Los docentes presentan moderadas dificultades en la elaboración de la planificación microcurricular y en la coherencia de su aplicación diaria de lo planificado, lo cual repercute negativamente en la consistencia y efectividad del proceso educativo.</p>	<p>Fortalecer las habilidades de los docentes en la elaboración de planificaciones microcurriculares coherentes con su aplicación diaria, para la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje.</p>	<p>Diseño de planificaciones microcurriculares</p>	<p>Taller práctico</p>	<p>Recursos tecnológicos: computador, proyector</p>	<p>Subdirección</p>



Los docentes a través de la encuesta descriptiva sugieren abordar el tema relacionado a la solución alternativa de conflictos escolares con la finalidad de prevenir hechos de violencia y fortalecer la convivencia escolar.	Mejorar la convivencia y prevenir la violencia escolar mediante la implementación efectiva de técnicas alternativas de resolución de conflictos.	Técnicas alternativas de solución de conflictos	Taller: Aprendizaje basado en casos	Talento humano Recursos tecnológicos	DECE
Docentes con dificultades para aplicar los principios del DUA en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	Capacitar a los docentes en la aplicación oportuna de los principios del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) en el proceso de enseñanza-aprendizaje, para la promoción de un entorno educativo inclusivo que atienda las diversas necesidades de los estudiantes	Estrategias didácticas para la aplicación del DUA en el proceso educativo.	Círculo de estudios: juego de roles	Recursos tecnológicos: computador, proyector	Pedagogo de Apoyo
Escasos proyectos tangibles enfocados a promover la lectoescritura.	Implementar proyectos concretos que estimulen la lectoescritura entre los estudiantes, para el fortalecimiento de sus habilidades lingüísticas.	Proyecto colaborativo enfocados a promover la lectoescritura.	Investigación-acción Ponencias	Recursos tecnológicos: computador, proyector Internet	Junta de coordinadores de área
12.Deficiencia en la atención a problemas socioemocionales que influyen en el estado de ánimo de los estudiantes.	Capacitar a los docentes en la identificación y manejo de problemas socioemocionales en los estudiantes, para la promoción de un ambiente educativo propicio para el aprendizaje.	Habilidades socioemocionales	Seminario	Talento humano Recursos tecnológicos: computador, proyector Internet	DECE



5.7.7 Cronograma

5.7.7.1 Año lectivo 2024-2025.

Temática	Acciones	Horas	Fechas	
			Inicio	Fin
Legislación educativa: LOEI <ul style="list-style-type: none">Derechos y obligaciones de los docentesDerechos y obligaciones de los estudiantesFunciones de los organismos institucionalesPrevención de violencia en el contexto educativo y fomento de una cultura de paz y no violencia.Mecanismos para la solución alternativa de conflictos en el ámbito educativo RLOEI <ul style="list-style-type: none">Evaluación de estudiantes	Círculo de estudios: juego de roles <ol style="list-style-type: none">Planificación del círculo de estudioConferencia con expertos sobre legislación educativaDramatizar situaciones reales en donde los docentes deban aplicar el marco normativo.Investigación y resolución a través de diferentes roles (docentes, directivos, padres de familia, estudiante, abogado)Análisis y discusión reflexiva sobre las experiencias y los aprendizajes obtenidos.Creación de un repositorio sobre la normativa legal vigente en el ámbito educativo.	8	Octubre	Noviembre
Trabajo colaborativo: Herramientas digitales para planificar y coordinar proyectos en equipo (OneDrive, Word, Excel, entre otros)	Taller práctico <ol style="list-style-type: none">Desarrollo de ejercicios prácticos para experimentar con las alternativas de colaboración en tiempo real de OneDrive y las herramientas de Office.Integración de estos recursos en la práctica docente para el diseño de planificaciones, proyectos y otros documentos propios de la gestión docente.Seguimiento y retroalimentación.	4	Diciembre	Diciembre



Metodologías activas para la enseñanza: gamificación	Círculos de estudios por subniveles de educación. 1. Conferencia con expertos sobre metodologías activas para la enseñanza. 2. Asignar roles y actividades para profundizar en el tema. 3. Promover la reflexión a través del análisis de experiencias sobre la aplicación de las metodologías activas. 4. Generar metacognición mediante la aplicación de rutinas de pensamiento. 5. Seguimiento y retroalimentación.	2	Enero	Enero
Metodologías activas para la enseñanza: ABP		2	Enero	Enero
Metodologías activas para la enseñanza: Clase Invertida		2	Febrero	Febrero
Evaluación para los aprendizajes: Evaluación formativa (técnicas e instrumentos)	Círculos de estudios por subniveles de educación. 1. Conferencia con expertos sobre “La evaluación para los aprendizajes” 2. Asignar roles y actividades para profundizar en el tema. 3. Promover la reflexión a través del análisis de casos y aplicación de técnicas e instrumentos de evaluación. 4. Fomentar la metacognición mediante la aplicación de rutinas de pensamiento. 5. Seguimiento y retroalimentación	2	Marzo	Marzo
Evaluación para los aprendizajes: Autoevaluación		2	Abril	Abril
Evaluación para los aprendizajes: Coevaluación		2	Mayo	Mayo
Recursos digitales para mejorar la enseñanza y el aprendizaje	Taller práctico: 1. Explorar y utilizar las herramientas digitales mediante actividades guiadas. 2. Desarrollar proyectos prácticos para utilizar las herramientas digitales en los salones de clases. 3. Debate en grupo sobre experiencias de los docentes con el uso de herramientas digitales. 4. Crear una red de docentes interesados en el uso de herramientas digitales, permitiendo el intercambio continuo de recursos y experiencias 5. Seguimiento y retroalimentación	8	Junio	Julio



Prácticas educativas innovadoras	<p>Comunidad de aprendizaje</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formar un grupo de docentes interesados en participar de la comunidad de aprendizaje. 2. Establecer metas y objetivos. 3. Designar un líder de la comunidad de aprendizaje. 4. Implementar prácticas educativas innovadoras con base en la investigación científica. 5. Identificar y difundir las prácticas educativas innovadoras 6. Evaluar y retroalimentar para valorar el impacto de la comunidad de aprendizaje. 	20	Octubre	Julio
----------------------------------	--	----	---------	-------

5.7.7.2 Año lectivo 2025-2026.

Temática	Acciones	Horas	Fechas	
			Inicio	Fin
Diseño de planificaciones microcurriculares	<p>Taller práctico</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conferencia con expertos sobre planificación microcurricular 2. Analizar los elementos claves de la planificación. 3. Realizar ejercicios sobre diseño de planificaciones microcurriculares. 4. Reflexionar sobre la relación horizontal entre los elementos del currículo 5. Plenaria para compartir conclusiones y reflexiones. 6. Seguimiento y retroalimentación. 	6	Agosto	Septiembre
Técnicas alternativas de solución de conflictos: comunicación efectiva	<p>Taller: Aprendizaje basado en casos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conferencia con expertos sobre técnicas de solución alternativa de conflictos 2. Analizar casos 3. Juego de roles 	2	Octubre	Octubre
Técnicas alternativas de solución de conflictos: la mediación		2	Octubre	Octubre
Técnicas alternativas de solución de conflictos: la negociación		2	Noviembre	Noviembre



	<ol style="list-style-type: none">Integración en la planificación microcurricular actividades de aprendizaje sobre habilidades de comunicación, negociación y mediación.Seguimiento y retroalimentación			
Estrategias didácticas para la aplicación del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) en el proceso de enseñanza-aprendizaje	Círculo de estudios: análisis de casos <ol style="list-style-type: none">Conferencia con expertos sobre los principios del DUADiscusión guiada en grupos pequeños para el análisis de casos de aplicación de los principios del DUAPlenaria para compartir conclusiones y reflexiones.Seguimiento y retroalimentación.	4	Diciembre	Enero
Proyecto colaborativo enfocados a promover la lectoescritura.	Investigación-acción <ol style="list-style-type: none">Conformar el equipo colaborativo (subniveles)Identificar el problema, vinculado a la debilidad en lectoescrituraDefinir objetivosPlanificar las acciones y recursos a utilizarImplementar el proyectoRecopilar datosInterpretar los resultadosElaborar un informe finalPonencias para compartir los hallazgos	20	Septiembre	Julio
Habilidades socioemocionales	Seminario <ol style="list-style-type: none">Presentación interactiva con recursos visuales y ejemplos prácticos.Discusiones en grupos pequeños para el análisis de casos y el intercambio de experiencias.Sesiones de preguntas y respuestas para aclarar dudas y compartir ideas entre los participantes.	4	Abril	Mayo



5.7.8 Seguimiento a la implementación del plan de capacitación

Temática	Acciones	Estado de ejecución en %					Fecha de monitoreo	Evidencias
		0	25	50	75	100		
Legislación educativa	<p>Círculo de estudios: juego de roles</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conferencia con expertos sobre legislación educativa 2. Dramatizar situaciones reales en donde los docentes deban aplicar el marco normativo. 3. Investigación y resolución a través de diferentes roles (docentes, directivos, padres de familia, estudiante, abogado) 4. Análisis y discusión reflexiva sobre las experiencias y los aprendizajes obtenidos. 5. Creación de un repositorio sobre la normativa legal vigente en el ámbito educativo. 							<ul style="list-style-type: none"> • Agenda desarrollada (Planificación) • Convocatoria. • Registro de asistencia
Trabajo colaborativo: Herramientas digitales para planificar y coordinar proyectos en equipo	<p>Taller práctico</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollo de ejercicios prácticos para experimentar con las funciones de colaboración en tiempo real de OneDrive y las herramientas de Office. 2. Integración de estos recursos en la práctica docente para el diseño de planificaciones, proyectos y otros documentos propios de la gestión docente. 3. Seguimiento y retroalimentación. 							<ul style="list-style-type: none"> • Agenda desarrollada (Planificación) • Convocatoria. • Registro de asistencia
Evaluación para los aprendizajes: Evaluación formativa (técnicas e instrumentos)	<p>Círculos de estudios por subniveles de educación.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conferencia con expertos sobre “La evaluación para los aprendizajes” 2. Asignar roles y actividades para profundizar en el tema. 3. Promover la reflexión a través del análisis de casos y aplicación de técnicas e instrumentos de evaluación. 							<ul style="list-style-type: none"> • Agenda desarrollada (Planificación) • Convocatoria. • Registro de asistencia
Evaluación para los aprendizajes: Autoevaluación	<ol style="list-style-type: none"> 4. Fomentar la metacognición mediante la aplicación de rutinas de pensamiento. 5. Seguimiento y retroalimentación 							



Evaluación para los aprendizajes: Coevaluación								
Metodologías activas para la enseñanza: gamificación	Círculos de estudios por subniveles de educación. 1. Conferencia con expertos sobre metodologías activas para la enseñanza. 2. Asignar roles y actividades para profundizar en el tema. 3. Promover la reflexión a través del análisis de experiencias sobre la aplicación de las metodologías activas. 4. Generar metacognición mediante la aplicación de rutinas de pensamiento. 5. Seguimiento y retroalimentación.						<ul style="list-style-type: none"> • Agenda desarrollada (Planificación) • Convocatoria. • Registro de asistencia 	
Metodologías activas para la enseñanza: ABP								
Metodologías activas para la enseñanza: Clase Invertida								
Herramientas digitales para mejorar la enseñanza y el aprendizaje	Taller: 1. Explorar y utilizar las herramientas digitales mediante actividades guiadas. 2. Desarrollar proyectos prácticos para utilizar las herramientas digitales en los salones de clases. 3. Debate en grupo sobre experiencias de los docentes con el uso de herramientas digitales. 4. Crear una red de docentes interesados en el uso de herramientas digitales, permitiendo el intercambio continuo de recursos y experiencias 5. Seguimiento y retroalimentación						<ul style="list-style-type: none"> • Agenda desarrollada (Planificación) • Convocatoria. • Registro de asistencia 	
Prácticas educativas innovadoras	Comunidad de aprendizaje 1. Formar un grupo de docentes interesados en participar de la comunidad de aprendizaje. 2. Establecer metas y objetivos. 3. Creación de un espacio colaborativo. 4. Designar un líder de la comunidad de aprendizaje. 5. Implementar prácticas educativas innovadoras con base en la investigación científica.						<ul style="list-style-type: none"> • Comunidad de Aprendizaje • Prácticas educativas innovadoras 	



	6. Evaluar y retroalimentar para valorar el impacto de la comunidad de aprendizaje.							<ul style="list-style-type: none">• Agenda desarrollada (Planificación)• Convocatoria.• Registro de asistencia
Diseño de planificaciones microcurriculares	Taller práctico <ol style="list-style-type: none">1. Conferencia con expertos sobre planificación microcurricular2. Analizar los elementos claves de la planificación.3. Realizar ejercicios sobre diseño de planificaciones microcurriculares.4. Reflexionar sobre la relación horizontal entre los elementos del currículo5. Plenaria para compartir conclusiones y reflexiones.6. Seguimiento y retroalimentación.							<ul style="list-style-type: none">• Agenda desarrollada (Planificación)• Convocatoria.• Registro de asistencia
Técnicas alternativas de solución de conflictos: comunicación efectiva Técnicas alternativas de solución de conflictos: la mediación Técnicas alternativas de solución de conflictos: la negociación	Taller: Aprendizaje basado en casos <ol style="list-style-type: none">1. Conferencia con expertos sobre técnicas de solución alternativa de conflictos2. Analizar casos3. Juego de roles4. Integración en la planificación microcurricular actividades de aprendizaje sobre habilidades de comunicación, negociación y mediación.5. Seguimiento y retroalimentación							<ul style="list-style-type: none">• Agenda desarrollada (Planificación)• Convocatoria.• Registro de asistencia



Estrategias didácticas para la aplicación del DUA en el proceso de enseñanza-aprendizaje	Círculo de estudios: análisis de casos <ol style="list-style-type: none">1. Conferencia con expertos sobre los principios del DUA2. Discusión guiada en grupos pequeños para el análisis de casos de aplicación de los principios del DUA3. Plenaria para compartir conclusiones y reflexiones.4. Seguimiento y retroalimentación.							<ul style="list-style-type: none">• Agenda desarrollada (Planificación)• Convocatoria.• Registro de asistencia
Proyecto colaborativo enfocados a promover la lectoescritura.	Investigación-acción <ol style="list-style-type: none">1. Conformar el equipo colaborativo (subniveles)2. Identificar el problema, vinculado a la debilidad en lectoescritura3. Definir objetivos4. Planificar las acciones y recursos a utilizar5. Implementar el proyecto6. Recopilar datos7. Interpretar los resultados8. Elaborar un informe final9. Ponencias para compartir los hallazgos							<ul style="list-style-type: none">• Agenda desarrollada (Planificación)• Convocatoria.• Registro de asistencia• Proyectos colaborativos enfocados a la lectoescritura
Habilidades socioemocionales	Seminario <ol style="list-style-type: none">1. Presentación interactiva con recursos visuales y ejemplos prácticos.2. Discusiones en grupos pequeños para el análisis de casos y el intercambio de experiencias.3. Espacio de preguntas y respuestas para despejar inquietudes y compartir ideas.							<ul style="list-style-type: none">• Agenda desarrollada (Planificación)• Convocatoria.• Registro de asistencia



La evaluación del plan se efectuará al finalizar cada año lectivo, utilizando un enfoque integral que incluirá varias estrategias. Se realizarán observaciones para verificar la implementación de las habilidades y conocimientos adquiridos por el personal docente. Las planificaciones, las herramientas de evaluación y otros documentos propios de la gestión docente se revisarán para garantizar que estén alineados con los objetivos de desarrollo profesional. Se llevarán a cabo encuestas dirigidas a los estudiantes con el fin de conocer la percepción y el impacto de las prácticas pedagógicas implementadas. La retroalimentación será continua y brindará a los maestros comentarios constructivos sobre su desempeño. Finalmente, se reconocerá el mérito del personal docente de acuerdo con los lineamientos establecidos en el Código de Convivencia institucional, incentivando así el desarrollo profesional.

A continuación, se presenta los instrumentos que facilitarán la evaluación oportuna con la finalidad de realizar los ajustes pertinentes, además se pueden emplear como estrategias de autoevaluación y coevaluación luego de finalizar cada temática tratada.

Tabla 18

Lista de cotejo para evaluar los círculos de estudio y los talleres

Criterio	Si	No
Todos los docentes se involucran activamente en las discusiones y contribuyen con sus ideas.		
Los docentes demuestran una comprensión adecuada del tema tratado y aplican los conocimientos en las discusiones.		
Los docentes realizan análisis críticos, reflexionan sobre el tema y aportan nuevas perspectivas durante las discusiones.		
Los docentes fomentan un ambiente colaborativo, respetan y apoyan las ideas de los demás, y trabajan bien en equipo.		
Los docentes aplican los conceptos aprendidos a situaciones reales y discuten ejemplos prácticos relevantes.		
	TOTAL	



Tabla 19

Lista de cotejo para evaluar la implementación de una comunidad de aprendizaje

Criterio	Si	No
Todos los miembros de la comunidad se involucran activamente en las actividades y discusiones.		
Los miembros de la comunidad trabajan juntos de manera colaborativa y se apoyan mutuamente.		
Se promueve y se lleva a cabo un intercambio regular y significativo de conocimientos y experiencias.		
Los miembros aplican prácticas educativas innovadoras basadas en la investigación y la discusión dentro de la comunidad.		
Se realiza una evaluación continua de las actividades de la comunidad, y se proporciona retroalimentación constructiva para la mejora continua.		
	TOTAL	

Tabla 20

Lista de cotejo para evaluar la aplicación de los conocimientos desarrollados con el plan de capacitación

Criterio	Si	No
Legislación Educativa		
Los docentes aplican el marco normativo vigente		
Efectividad del repositorio virtual de normativa legal vigente		
Trabajo Colaborativo: Herramientas Digitales para Planificar y Coordinar Proyectos en Equipo		
Los docentes emplean de forma efectiva las herramientas de Microsoft 365 (OneDrive, Word, Excel) en la planificación y coordinación de proyectos.		
Evaluación para los Aprendizajes: Evaluación Formativa (Técnicas e Instrumentos)		
Se implementan diversas técnicas e instrumentos de evaluación formativa.		
Luego de la evaluación se ofrece retroalimentación continua.		
Se promueve la reflexión y el análisis crítico entre los estudiantes.		
Se fomenta la metacognición a través de rutinas de pensamiento.		
Metodologías Activas para la Enseñanza		
Se planifica y desarrolla proyectos auténticos para los estudiantes.		
Se promueve el trabajo en equipo y la colaboración entre los estudiantes		
Prácticas Educativas Innovadoras		
Se implementa prácticas pedagógicas innovadoras basadas en la investigación científica.		
Se evalúa el impacto de las prácticas innovadoras en el aprendizaje		
Técnicas Alternativas de Solución de Conflictos: Comunicación Efectiva		
En la institución se aplican estrategias de solución alternativa a conflictos.		
Diseño de Planificaciones Microcurriculares		
Se diseñan planificaciones microcurriculares coherentes con la aplicación práctica.		



Estrategias Didácticas para la Aplicación del DUA en el Proceso de Enseñanza-Aprendizaje

Se incluye y aplican los principios del Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA) en la planificación educativa.

Proyecto Colaborativo Enfocado a Promover la Lectoescritura

Se planifican y desarrollan proyectos colaborativos de lectoescritura

Habilidades Socioemocionales

Se incluyen en la planificación actividades que promuevan el desarrollo de habilidades socioemocionales.

TOTAL

5.8 Validación de la propuesta

El proceso de validación de la propuesta del trabajo de investigación pretende asegurar que las ideas planteadas para llevar adelante el desarrollo profesional en la escuela Julio Abad Chica sean relevantes y cumplan los requerimientos técnicos y normativos. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) la validación se refiere al conjunto de estrategias y criterios utilizados para asegurar la autenticidad, aplicabilidad, consistencia y neutralidad de los resultados, a través de reflexiones que confieran credibilidad al estudio.

La propuesta “Plan de Capacitación Profesional de la Escuela Julio Abad Chica” se centra en la validación por especialistas, dado que busca obtener una retroalimentación que permita realizar ajustes de mejora. Escobar-Pérez (2008) define la validación por especialistas como un proceso en el cual se recurre a profesionales con conocimientos especializados en un tópico determinado para ofrecer información, críticas y valoraciones fundamentadas. Monje (2011) sostiene que los especialistas aportan con observaciones importantes que coadyuvan a identificar vacíos que el autor pasó por alto.

Los autores proponen una serie de pasos metodológicos para la validación, los cuales incluyen: la selección de especialistas, la revisión de la propuesta, la recopilación de sugerencias, la revisión y ajustes correspondientes, y finalmente, la aprobación definitiva. Este procedimiento define la ruta de validación de la propuesta.



En el presente estudio, la selección de especialistas se ha llevado a cabo atendiendo a dos criterios primordiales: en primer lugar, la formación académica en áreas afines a la gestión escolar, en segundo lugar, la experiencia en cargos directivos. Para la validación de la propuesta, se han convocado tres expertos por su experiencia en cargos directivos, todos cumplen con los requisitos previamente establecidos. En este contexto, la validación se concibe como un proceso que se inicia durante la fase de construcción de la propuesta, permitiendo a los especialistas contribuir con sus aportes de manera oportuna, enriqueciendo así el contenido y asegurando su rigor y pertinencia.

Tabla 21

Ruta del proceso de validación

Proceso	Acciones
Selección de especialistas	Se han seleccionado tres especialistas. Se procede a solicitar su colaboración a través de un oficio y se envía el diseño de la propuesta junto al instrumento de validación (ver anexo D).
Revisión de la propuesta	Los especialistas revisan la propuesta y realizan la retroalimentación pertinente.
Recopilación de sugerencias	Se analizan y sistematizan las recomendaciones de los especialistas.
Revisión y ajustes correspondientes	Se realiza los ajustes necesarios con base a las sugerencias recibidas.
Aprobación definitiva	Se procede a enviar nuevamente la propuesta con los cambios recomendados y se solicita a los especialistas su revisión, llenado del instrumento de validación con su respectiva firma electrónica.

Siguiendo las sugerencias recibidas, se procedió a realizar los ajustes pertinentes. El primer especialista recomendó fortalecer la pertinencia del plan mediante la inclusión de espacios de capacitación que se alineen con las actualizaciones académico-curriculares implementadas por el Ministerio de Educación, lo que generará nuevas necesidades de formación docente (por ejemplo, el Marco Curricular Competencial de Aprendizajes y su consecuente plan de estudios). Ante esta sugerencia, y dado que el plan inicial contemplaba dos horas para el análisis y la reflexión relacionados con la planificación didáctica, se ha



reestructurado y ampliado a seis horas de talleres prácticos para abordar todos los aspectos de la planificación microcurricular, en consideración a los cambios introducidos por el Ministerio de Educación en el currículo educativo. Además, se han ajustado las fechas para que estos talleres se realicen a principios del año lectivo, con el fin de contextualizar la propuesta del MINEDUC en relación con la realidad del contexto institucional.

En otro aspecto, recomienda fortalecer el proceso de seguimiento, evaluación y aplicación de resultados de los procesos de capacitación y su impacto en el aula. Se propone evaluar, analizar resultados y tomar decisiones en función del impacto en el aula y su contribución a la calidad de las experiencias de aprendizaje brindadas en la práctica docente. En respuesta a esta sugerencia, se propone implementar una lista de cotejo que permita realizar un seguimiento y valoración de la aplicación de los conocimientos adquiridos mediante las acciones de formación continua en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Este instrumento de evaluación será aplicado con frecuencia a través de visitas áulicas, que los directivos, en el marco de sus funciones, deberán realizar para supervisar la práctica docente. Los resultados obtenidos permitirán realizar ajustes y enriquecer el plan de capacitación institucional.

El segundo especialista plantea la implementación de comunidades de aprendizaje que puedan extenderse a nivel local dentro del circuito educativo de la institución. En atención a esta recomendación, es viable ampliar estas comunidades incluyendo a otros profesionales del circuito educativo. Para ello, es esencial consolidar el trabajo en equipo dentro de la institución, con el objetivo de expandir las comunidades de aprendizaje en función de los temas de interés o necesidades educativas institucionales. Estas áreas pueden ser abordadas mediante la colaboración de otros profesionales comprometidos con la transformación educativa.

El tercer especialista propone mejorar la viabilidad del plan de capacitación al aprovechar el conocimiento y la formación continua de los profesionales de la institución. Sugiere que estos docentes lideren temas de capacitación en diversas áreas de acuerdo con su



formación académica, dado que refrescar conocimientos es beneficioso para el cuerpo docente.

En este contexto, recomienda que el plan de capacitación incluya una norma según la cual los docentes que se capaciten o mejoren su conocimiento a través de cursos de formación continua o estudios de posgrado en áreas específicas de educación, socialicen su aprendizaje, actuando como facilitadores o promotores de nuevas estrategias de capacitación para todo el personal. Ante esta situación, en el apartado de responsables en el uso de sus atribuciones, el directivo gestionará el liderazgo de los círculos de estudio, la conformación de una comunidad de aprendizaje y los procesos de investigación-acción, aprovechando las habilidades, conocimientos y experiencia de los mismos docentes en sus respectivas áreas.

Finalmente, los especialistas revisan los cambios efectuados en la propuesta y firman electrónicamente como constancia de su validación. Los resultados de los instrumentos de validación indican que el plan aborda adecuadamente las necesidades y objetivos de desarrollo profesional de la escuela, con dos especialistas calificándolo como muy relevante y uno como relevante. Las estrategias y acciones propuestas se alinean con los objetivos establecidos, siendo consideradas muy coherentes por dos especialistas y coherentes por el tercero. Las actividades son viables en función de los recursos disponibles en la institución, con dos especialistas calificándolas como muy viables y uno como viable. Coinciden en que el plan es pertinente para el contexto educativo y las necesidades de formación docente. Además, sostienen que las estrategias y actividades propuestas son aplicables en la práctica, con dos especialistas calificándolas como muy aplicables y uno como aplicable.

CAPÍTULO VI

6. Conclusiones y recomendaciones

6.1 Conclusiones

El liderazgo pedagógico del directivo desempeña un papel esencial en la promoción del desarrollo profesional docente. Este proceso implica un conjunto de acciones de formación continua mediante las cuales los maestros mejoran su desempeño, adquieren nuevas habilidades, conocimientos y actitudes relacionadas con la enseñanza y la gestión educativa. Involucra el desarrollo de competencias que coadyuban a adaptarse y actuar de manera flexible en diversos contextos educativos, integrándose fácilmente a enfoques pedagógicos contemporáneos e innovadores. Diversas estrategias pueden promover el desarrollo profesional, incluyendo los cursos propuestos por el Ministerio de Educación, programas de formación continua ofrecidos por universidades, participación en conferencias, congresos y ponencias. Además, actividades de capacitación institucional que abarca la reflexión crítica sobre la propia práctica docente, la colaboración entre colegas y la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos en el entorno educativo.

El plan de capacitación profesional es un instrumento propio de la gestión escolar y de la gestión directiva que viabiliza la calidad educativa. Contiene un conjunto de estrategias y acciones de capacitación dirigida a todo el personal administrativo, directivo y docente, ideadas para mejorar la práctica pedagógica. Es un documento que prepara las estrategias de formación continua, permitiendo que todo el personal se alinee con la misión y visión de la institución y adopte los mismos enfoques pedagógicos. En definitiva, contar con un plan de capacitación profesional significa prever el fortalecimiento de competencias de los docentes, para ayudarles a crecer profesionalmente, beneficiando a los estudiantes y a toda la comunidad educativa. El directivo es el responsable de dirigir y liderar su diseño e implementación.



Las comunidades de aprendizaje, la investigación acción, la difusión de buenas prácticas pedagógicas, la metacognición docente y los círculos de estudio se presentan como herramientas que dinamizan el desarrollo profesional permanente. De esta manera, el plan no solo se centra en el discurso de expertos para abordar el desarrollo profesional, sino que también busca que los aprendizajes emerjan de la reflexión basada en la experiencia y la investigación científica.

Criterios como la culminación de estudios de posgrado, la participación en programas de formación continua, la publicación de trabajos académicos en revistas indexadas y la ejecución de prácticas educativas destacadas impulsa el crecimiento profesional del personal docente estimulándoles a participar en procesos de formación permanente y a practicar la investigación-acción en el aula. Todas estas consideraciones son evidentes en el Código de Convivencia institucional 2023-2027 que establece pautas y normativas para el reconocimiento de méritos, cumpliendo una función esencial en la motivación y el desarrollo profesional del personal docente.

Es función del directivo liderar el acompañamiento pedagógico, a través de este proceso contribuye con la formación permanente de su equipo. En este contexto, la implementación de estrategias de autoevaluación y coevaluación resulta fundamental para fortalecer la metacognición docente. En el marco de la investigación, se considera a la metacognición docente como una estrategia que contribuye al desarrollo profesional, ya que invita a evaluar el propio conocimiento y a analizar la gestión del proceso de enseñanza-aprendizaje. Esta práctica es más eficaz cuando se lleva a cabo en un ambiente de amabilidad y diálogo horizontal entre maestros y directivos, creando un clima de confianza que permita identificar fortalezas y debilidades con libertad, con el propósito de proponer planes de mejora.

Los estándares D1.C2.GE4, D1.C2.GE5, D1.C2.GE6, D1.C2.DI4, D1.C2.DI5, D1.C2.DI6, y D1.C2.DO1 proporcionan una base sólida para alcanzar el cumplimiento de los demás estándares de calidad educativa propuestos por el Ministerio de Educación. Estos estándares



mantienen una relación directamente proporcional con los estándares de gestión escolar, desempeño profesional directivo y desempeño profesional docente, asegurando así una integración coherente y efectiva de prácticas educativas que promueven la excelencia en la educación.

La propuesta desarrollada demuestra que el diseño de un plan de desarrollo profesional adaptado a las necesidades específicas de la gestión escolar y al desempeño de docentes y directivos de la Escuela Julio Abad Chica es fundamental para fortalecer la calidad educativa. Al priorizar las necesidades identificadas a partir del análisis minucioso de los hallazgos, el plan atiende a las deficiencias que afectan el funcionamiento de la institución. La inclusión de dispositivos que dinamizan el desarrollo profesional, el planteamiento de objetivos específicos para cada actividad, la inclusión de un cronograma para su implementación, junto con una matriz de seguimiento y estrategias de evaluación, aseguran la ejecución efectiva del plan, así como la aplicación en el proceso de enseñanza aprendizaje. De esta manera, se ha logrado cumplir con el objetivo específico planteado en el trabajo académico.

El juicio de tres directivos con amplia experiencia en el ámbito de la gestión educativa hace que la propuesta cumpla con los criterios de autenticidad, aplicabilidad y consistencia. A través de sus reflexiones críticas, se ha fortalecido la credibilidad de la propuesta. Además, su aporte asegura que la iniciativa esté alineada con las necesidades reales de la institución y sea factible para su implementación, de acuerdo con los recursos disponibles.



El plan de capacitación profesional institucional es un documento esencial que organiza y promueve de manera permanente la formación y actualización de los docentes, además de orientar las acciones del directivo en la gestión de actividades de capacitación para el personal. Dado que en este trabajo académico se presenta una propuesta validada por especialistas, se recomienda y motiva a los futuros investigadores a continuar con el proceso investigativo, implementando la propuesta para evaluar su efectividad y sugerir nuevas estrategias que enriquezcan la formación continua de los educadores.

Se estima conveniente fortalecer el trabajo colaborativo entre docentes, creando espacios para el intercambio de experiencias, la auto reflexión, la investigación y la escritura académica, con la intención de enriquecer el desarrollo profesional, fomentar un buen ambiente laboral y cohesionar al equipo docente.

Dada la estrecha relación entre el plan de capacitación profesional institucional contemplados en los estándares D1.C2.GE4, D1.C2.DI4 y el plan de acompañamiento pedagógico que indican los estándares D1.C2.GE5, D1.C2.DI5 en el fomento de la formación continua, se sugiere a los futuros investigadores sobre todo a aquellos que cumplan funciones directivas contrastar los resultados del plan de capacitación con los del plan de acompañamiento pedagógico. El objetivo es identificar conexiones entre estos procesos para proponer otras estrategias que complementen la capacitación permanente desde la experiencia en situaciones prácticas que surgen en la dinámica del proceso de enseñanza aprendizaje.

7. Referencias

Aguilera, A. (2021). *La capacitación docente: Un componente pedagógico para fortalecer las habilidades TIC en los docentes de la I.E.R.D. Murca del municipio de Gachalá, Cundinamarca* [Tesis de pregrado, Universidad Santo Tomás] Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación de la Universidad Santo Tomas.

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/38135/2021andresaguilera%20.pdf?sequence=1>

Allan, V. (2008). *Medir el significado: Las redes semánticas como método de investigación sociológica* [Tesis de pregrado, Universidad de Chile] Repositorio Académico de la Universidad de Chile.

https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/106080/allan_v.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Altamirano, T. y Guamán, L. (2021). *Asesoría al directivo de la Unidad Educativa “Vicente Anda Aguirre” en el desarrollo de comunidades de aprendizaje durante el año lectivo 2019-2020* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Educación] Repositorio Digital de la Universidad Nacional de Educación UNAE.

<http://repositorio.unae.edu.ec/bitstream/56000/1715/1/PROYECTO%20DE%20TITULACI%C3%93N%20POSGRADO%20Altamirano-Guam%C3%A1n.o.pdf>

Andrade, C., Siguenza, J. y Chitacapa, J. (2020). Capacitación docente y educación superior: Propuesta de un modelo sistémico desde Ecuador. *Espacios*, 41(33), 46-60.

<https://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n33/a20v41n33p05.pdf>

Ley Orgánica de Educación Intercultural. (2021, 19 de abril). Asamblea Nacional del Ecuador. Registro Oficial No. 177. <https://www.registroficial.gob.ec>



Asamblea Nacional del Ecuador. Registro Oficial No. 256.

<https://www.registroficial.gob.ec>

Bassi, J. (2015). *Formulación de proyectos de tesis en ciencias sociales* (1a ed.). Ediciones y publicaciones El Buen Aire S.A.

Carrión, F. y Jaramillo, C. (2020). Importancia de la capacitación docente y por qué el Estado debe garantizarla. *Revista Rupturas*. <https://revistarupturas.com/importancia-de-la-capacitacion-docente-y-por-que-el-estado-debe-garantizarla/#:~:text=La%20capacitaci%C3%B3n%20tambi%C3%A9n%20es%20indispensable,que%20sustente%20una%20educaci%C3%B3n%20innovadora>

Centeno Mero, C., Quinteros Vargas, L., Pérez Toala, K., Valdez Guerrero, R., Bermeo Maldonado, L., Cevallos Vélez, L., y Cedeño Molina, D. (2019). *Lineamientos plan de capacitación profesional institucional 2019-2020*. Portoviejo, Ecuador.

Cervantes, E. (2019). Un acercamiento a la formación de docentes como investigadores educativos en México. *REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 17(4), 59-74.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7090712>

Coahila, E. (2023). Buenas prácticas en educación inclusiva. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 34(1). 31-49.

<https://doi.org/10.6018/j/252521>

Coller, X. (2000). *Estudio de casos*. CIS - Centro de Investigaciones Sociológicas. <https://elibro-net.proxy.unae.edu.ec/es/ereader/bibliounae/199340?page=63>



Cosme-Garcilazo, R., Portilla, I. y Lino, R. (2023). Comunidades de aprendizaje en las instituciones educativas de nivel secundaria: Una revisión bibliográfica. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(27), 143-152.

<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.503>

Constitución de la República del Ecuador. (2008, 28 de septiembre). Asamblea Nacional

Constituyente de Ecuador. Registro Oficial No. 449. <https://www.registroficial.gob.ec>

Enrique, A., y Barrio, E. (2018). *Guía para implementar el método de estudio de caso en proyectos de investigación*. Propuestas de investigación en áreas de vanguardia, 159-

168. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2018/196118/proinvare_a2018p159.pdf

Escobar-Pérez, J. (2008). Validez de contenido y juicio de expertos: Una aproximación a su utilización. *Avances en medición*, 6(1), 27-36.

https://www.researchgate.net/publication/302438451_Validez_de_contenido_y_juicio_de_expertos_Una_aproximacion_a_su_utilizacion#fullTextFileContent

Flores-Flores, H. (2021). La gestión educativa, disciplina con características propias. *Revista Dilemas contemporáneos: Educación, política y valores*, 9(1), 1-27.

<https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i1.2832>

Gairín, J. (2020). Los directivos como promotores de la mejora educativa. *Revista Portuguesa de Investigação Educativa*, 228-256.

<https://doi.org/10.34632/investigacaoeducacional.2020.8508>

García, F., y Juárez, S. y Salgado, L. (2018). Gestión escolar y calidad educativa. *Revista Cubana de Educación Superior*, 37(2), 206-216. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=So257-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=So257-43142018000200016&script=sci_arttext&tlng=pt)

[43142018000200016&script=sci_arttext&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=So257-43142018000200016&script=sci_arttext&tlng=pt)



García, J., y Giacobbe, M. S. (2009). *Nuevos desafíos en investigación: Teorías, métodos, técnicas e instrumentos* (1a ed.). Homo Sapiens Ediciones. [https://elibro-](https://elibro-net.proxy.unae.edu.ec/es/lc/bibliounae/titulos/67085)

[net.proxy.unae.edu.ec/es/lc/bibliounae/titulos/67085](https://elibro-net.proxy.unae.edu.ec/es/lc/bibliounae/titulos/67085)

Hargreaves, A., y Fullan, M. (2014). *Capital profesional: Transforming teaching in every school*. Ediciones Morata, S. L. [https://elibro-](https://elibro-net.proxy.unae.edu.ec/es/lc/bibliounae/titulos/116181)

[net.proxy.unae.edu.ec/es/lc/bibliounae/titulos/116181](https://elibro-net.proxy.unae.edu.ec/es/lc/bibliounae/titulos/116181)

Hernández-Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana.

Ibarra-Carrasco, D. (2022). El liderazgo pedagógico del director escolar en la mejora de la calidad educativa. *Revista Formación Estratégica*, 6(2), 1-16. <https://orcid.org/0000-0003-2507-8077>

Kuznik, A., Espinal, A. y Hurtado, A. (2010). El uso de la encuesta de tipo social en traductología: Características metodológicas. *MonTI Monografías de Traducción e Interpretación*, (2), 315-344. <https://www.redalyc.org/pdf/2651/265119729015.pdf>

Lepeley, M. T. (2003). *Gestión y calidad en educación: un modelo de evaluación*. McGraw-Hill Interamericana. https://www.researchgate.net/profile/Maria-Teresa-Lepeley/publication/44517745_Gestion_y_calidad_en_educacion_un_modelo_de_evaluacion_Maria_Teresa_Lepeley/links/5ac7a7b94585151e80a3b389/Gestion-y-calidad-en-educacion-un-modelo-de-evaluacion-Maria-Teresa-Lepeley.pdf

Lima, R. (2019). El paradigma interpretativo en la investigación cualitativa: Análisis de los aportes de Mariane Krause (1995). *Interpretações Revista de Crítica Livre*, 2(1).



http://revistainterpretacoes.com.br/dossi%C3%AAs/Interpreta%C3%A7%C3%B5es_El.pdf

López-Vera, L., Demera-Zambrano, K., Zambrano-Romero, M., Alcívar-Vera, N. y Navarrete-Solórzano, D. (2020). Aplicación de los estándares de calidad y su contribución al modelo de gestión educativa del Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 5(7), 657-684.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9083770>

Marcelo, C. y Vaillant, D. (2011). *Desarrollo profesional docente: ¿Cómo se aprende a enseñar?* Narcea Ediciones. <https://elibro-net.proxy.unae.edu.ec/es/lc/bibliounae/titulos/46027>

Martí, J. (2017). *La investigación-acción participativa: Estructura y fases*. Universidad Autónoma de Barcelona.

https://beu.extension.unicen.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/175/JMartí_I_APFASES.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez, J., Garfias, J., Velázquez, A. y Morales, M. (2023). Análisis de la capacitación docente para el bienestar y satisfacción. *Transdigital*, 4(8), 1-24.

<https://doi.org/10.56162/transdigital214>

Martínez, M. (2021). *Plan de desarrollo profesional para mejorar el desempeño docente en la Educación General Básica, Distrito 09D06 Guayaquil 2021* (Tesis doctoral, Universidad César Vallejo). [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79965/Martinez_SMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez-Iñiguez, J., Tobón, S., López-Ramírez, E. y Manzanilla-Granados, H. (2020). Calidad educativa: Un estudio documental desde una perspectiva socioformativa. *Revista*



Martín-Romera, A. y García-Martínez, I. (2017). Profesionalización del docente en la actualidad:

Contribuciones al desarrollo profesional. *Profesorado Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 22(1), 7-23.

<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/52321/63524-193693-1-PB%20%282%29.pdf>

Mayor, D. (2018). Los profesionales de la educación social como agentes dinamizadores de las

prácticas de aprendizaje-servicio en educación secundaria. *Educació Social Revista d'Intervenció Socioeducativa*, 70, 83-99.

<https://www.educacionsocialnavarra.org/uploads/files/ES%20como%20agentes%20dinamizadores.pdf>

Mendoza, A. (2023). Buenas prácticas pedagógicas y la educación socioemocional de

estudiantes. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 7468-7481.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5876

Meza, L. (2002). Metodología de la investigación educativa: Posibilidades de integración.

Revista Comunicación, 12(1), 1-13. <https://www.redalyc.org/pdf/166/16612113.pdf>

Ministerio de Educación del Ecuador. (2012). *Estándares de calidad educativa: Aprendizaje,*

gestión escolar, desempeño profesional e infraestructura. https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf

Ministerio de Educación del Ecuador. (2021). *Manual para crear y acompañar comunidades*

profesionales de aprendizaje (1ª ed.).



https://ecuador.vvob.org/sites/ecuador/files/2021_ecuador_eftp_manual_crear_acompanar_cpa_directivos.pdf

Ministerio de Educación del Ecuador. (2017). *Manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa (2ª ed.)*. <https://www.educacion.gob.ec>

Acuerdo Ministerial Nro. MINEDUC-MINEDUC-2017-00091-A. (2017,) Ministerio de Educación del Ecuador. <https://www.educacion.gob.ec>

Molina, C. y López, F. (2019). Trabajo colaborativo docente: Nuevas perspectivas para el desarrollo docente. *Psicología escolar e educacional*, 23, 1-7.
<https://www.scielo.br/j/pee/a/vpzD7cLnVpQ3CmrVCkvBhyx/?format=pdf&lang=es>

Monje, C. A. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa: Guía didáctica*. Universidad Surcolombiana.

Münch, L., y Ángeles, E. (2009). *Métodos y técnicas de investigación* (4.a ed.). Trillas.

Muñoz, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2.a ed.) Pearson Educación.

Ordóñez-Olmedo, E. y Gutiérrez-Martín, N. (2023). Comunidades de aprendizaje educativas: Un enfoque integral. *Cuadernos de pensamiento*, 36, 225-249.
https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Comunidades+de+aprendizaje+educativo%3A+un+enfoque+integral&btnG=

Paida, M. (2020). *Asesoría al directivo de la escuela “Ciudad de Guachapala” en la gestión del Plan de Capacitación Docente 2019-2020* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Educación]. Repositorio Digital de la Universidad Nacional de Educación UNAE.
<http://repositorio.unae.edu.ec/handle/56000/1562>



Palacios, G. (2016). La codificación axial: Innovación metodológica. *RECIE. Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*, 3(1), 497-510.

<https://mail.rediech.org/ojs/2017/index.php/recie/article/view/244>

Parada, L. (2020). *Metacognición en docentes: Investigación y formación: Aportes para la convivencia*. Editorial Pontificia Universidad Javeriana. <https://elibro-net.proxy.unae.edu.ec/es/lc/bibliounae/titulos/178130>

Patiño, K. N., Prada, R. y Hernández, C. (2021). La resolución de problemas matemáticos y los factores que intervienen en su enseñanza y aprendizaje. *Revista Boletín REDIPE*, 9(10), 459-471. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8114577.pdf>

Pérez-Penup, L. y Bustamante, P. (2021). Desarrollo de la competencia pedagógica docente por medio de la metacognición. *Día-Logos*, 1(23), 13-33.

<https://doi.org/10.5377/dialogos.v23i1.14752>

Puche-Villalobo, D. (2024). Desarrollo profesional del docente desde el enfoque transformador humanístico. *Delectus*, 7(1), 12-31. <https://doi.org/10.36996/delectus.v7i1.224>

Rodríguez Vite, H. (2017). Importancia de la formación de los docentes en las instituciones educativas. *Ciencia Huasteca Boletín científico de la Escuela Superior de Huejutla*, 5(9).

<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/huejutla/article/view/2219/4683>

Rojas, I. R. (2011). Elementos para el diseño de técnicas de investigación: Una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigación científica. *Tiempo de Educar*, 12(24),

277-297. <https://www.redalyc.org/pdf/311/31121089006.pdf>

Sánchez-Huete, J., Raimundo, S., Marques-Donoso, A. y Marques de Mendonça, E. (2022).

Parámetros del desarrollo profesional docente. *Revista Imagens da Educação*, 12(4), 1-

27. <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/ImagensEduc/article/view/62694>



<https://elibro.net/es/ereader/bibliounae/94000?page=12>

Suczhañay Amendaño, C. y Sigcho Salazar, R. (2020). *Plan de asesoría al directivo de la escuela Julio Abad Chica enfocado a la elaboración de un plan de capacitación profesional institucional en el periodo lectivo 2019–2020* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Educación]. Repositorio Digital de la Universidad Nacional de Educación UNAE.

http://repositorio.unae.edu.ec/bitstream/56000/1722/1/Plan_de_asesor%c3%ada.pdf

Torres, E. y Ortega, G. (2021). *Plan de capacitación para preparar al docente en el fomento de la lectura en la Unidad Educativa Fiscomisional Julio María Matovelle* [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Educación]. Repositorio Digital de la Universidad Nacional de Educación UNAE.

<http://repositorio.unae.edu.ec/bitstream/56000/2183/1/Trabajo%20de%20Titulaci%c3%b3n%20UNAE%20%20OCD.pdf>

Uribe, M., Vanni, X., Pinares, C. y Rozas, J. C. (2015). *Marco para la buena dirección y el liderazgo escolar*. Ministerio de Educación República de Chile.

https://www.researchgate.net/profile/Xavier-Vanni/publication/328102362_Marco_para_la_Buena_Direccion_y_el_Liderazgo_Escolar/links/5bb7621aa6fdcc9552d44f13/Marco-para-la-Buena-Direccion-y-el-Liderazgo-Escolar.pdf

Valdés, Y. y Guerra, P. (2023). Articulación entre el desarrollo profesional docente y el Marco para la Buena Dirección y Liderazgo Escolar implementado en un contexto de políticas de mercado y accountability: El caso de Chile. *Revista de Estudios y Experiencias en*



Educación REXE, 22(49), 321-346. <https://www.scielo.cl/pdf/rexe/v22n49/0718-5162-rexe-22-49-321.pdf>

Vasilachis de Gialdino, I. (2006). *El diseño de la investigación cualitativa* (1.^a ed.). Gedisa.

Vásquez, A. (2013). Calidad y calidad educativa. *Investigación Educativa*, 17(2), 49-71.

<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/2945/Calidad%20y%20calidad%20educativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vera, M., Coba, J., Saldarriaga, A., Vera, J. y Mendoza, J. (2023). Capacitación docente para lograr el reconocimiento en la innovación pedagógica: Revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(5), 796-810.

https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Capacitaci%C3%B3n+Docente+para+Lograr+el+Reconocimiento+en+la+Innovaci%C3%B3n+Pedag%C3%B3gica.+Revisi%C3%B3n+Bibliogr%C3%A1fica&btnG=

Vilches, L., Del Rio, O., Simelio, N., Soler, P. y Velázquez, T. (2011). *La investigación en comunicación: Métodos y técnicas en la era digital*. Gedisa. <https://elibro-net.proxy.unae.edu.ec/es/ereader/bibliounae/219637?page=190>

Villamizar, G. (2024). Kurt Lewin: Teoría de campo, investigación acción y educación. *Ciencia y Educación*, 8(1), 79-86. <https://doi.org/10.22206/cyed.2024.v8i1.2945>

8. Anexos

8.1 Anexo A

GUÍA DE REVISIÓN DOCUMENTAL

Objetivo específico: Caracterizar los aspectos más relevantes del desarrollo profesional docente y la situación de sus dispositivos dinamizadores (comunidades de aprendizaje, capacitaciones, investigación acción, procesos de metacognición docente, buenas prácticas pedagógica), según los resultados de los procesos de evaluación de los estándares de calidad de la escuela Julio Abad Chica (Cuenca, Azuay, Ecuador).

DATOS INFORMATIVOS

Lugar:

Fecha:

Revisor:

GUÍA DE REVISIÓN DOCUMENTAL

1.- Estándares de calidad educativa

Estándares		INDICADORES DE CALIDAD EDUCATIVA				Medios de Verificación	Hallazgos
		NO CUMPLE	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO		
Componente: D1.C2. Desarrollo Profesional	1.1 Estándares de Gestión Escolar (GE): Dimensión: Gestión Administrativa	D1.C2.GE4. Se ejecutan actividades de capacitación profesional para el personal administrativo, directivo y docente en función del diagnóstico de necesidades institucionales.	D1.C2.GE4.a. La institución no ejecuta actividades de capacitación profesional.	D1.C2.GE4.b. Las actividades de capacitación profesional ejecutadas no consideran un diagnóstico de necesidades institucionales.	D1.C2.GE4.c. Las actividades de capacitación profesional consideran un diagnóstico de necesidades institucionales.	D1.C2.GE4.d. Se promueve espacios de intercambio de conocimientos y experiencias adquiridas durante los procesos de capacitación profesional.	<ul style="list-style-type: none"> Plan de capacitación profesional institucional. Fases Diagnóstico



1.2 Estándares de Desempeño Profesional Directivo (DI):	D1.C2.GE5. Se ejecutan procesos de apoyo y acompañamiento pedagógico a la práctica docente en función de las necesidades institucionales.	D1.C2.GE5.a. No cuenta con procesos de apoyo y acompañamiento a la práctica docente.	D1.C2.GE5.b. Las actividades de apoyo y acompañamiento pedagógico de la práctica docente no están alineadas a las necesidades institucionales.	D1.C2.GE5.c. Las actividades de apoyo y acompañamiento pedagógico están alineadas a las necesidades institucionales.	D1.C2.GE5.d. Ejecuta actividades de apoyo y acompañamiento pedagógico innovadores.	Plan de acompañamiento pedagógico aprobado por la autoridad correspondiente
	D1.C2.GE6. Se reconoce los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente de acuerdo a los lineamientos institucionales.	D1.C2.GE6.a. No realiza reconocimiento a méritos alcanzados por el personal de la institución.	D1.C2.GE6.b. Se reconoce algunos de los méritos alcanzados por el personal con base en los lineamientos establecidos por la institución.	D1.C2.GE6.c. Se reconoce los méritos alcanzados por el personal con base en los lineamientos establecidos por la institución.		Resoluciones para disponer el reconocimiento de méritos.
	D1.C2.DI4. Gestiona la ejecución de actividades de capacitación para el personal administrativo, directivo y docente.	D1.C1.DI4.a. No gestiona actividades de capacitación para el personal administrativo, directivo y docente.	D1.C1.DI4.b. Gestiona parcialmente las actividades contempladas en el plan de capacitación profesional institucional.	D1.C1.DI4.c. Gestiona la ejecución del plan de capacitación profesional institucional.	D1.C1.DI4.d. Gestiona actividades de capacitación y promueve la réplica de aprendizajes.	<ul style="list-style-type: none">• Matriz de seguimiento a la implementación del plan de capacitación profesional institucional.• Registro de asistencia a capacitaciones.



	D1.C2.DI5. Monitorea las actividades de apoyo y acompañamiento pedagógico a la práctica docente en función del plan de acompañamiento pedagógico aprobado.	D1.C2.DI5.a. No monitorea las actividades de apoyo y acompañamiento o pedagógico a la práctica docente.	D1.C2.DI5.b. Monitorea algunas de las actividades de apoyo y acompañamiento pedagógico a la práctica docente establecidas en el plan.	D1.C2.DI5.c. Monitorea las actividades de apoyo y acompañamiento pedagógico a la práctica docente en función del plan aprobado.	D1.C2.DI5.d. Reajusta el plan de apoyo y acompañamiento pedagógico con base en los resultados de su seguimiento.	Fichas de observación áulica.	
	D1.C2.DI6. Aplica lo dispuesto en la resolución para reconocer los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente.	D1.C2.DI6.a. No aplica los lineamientos para el reconocimiento de los méritos alcanzados por el personal de la institución.	D1.C2.DI6.b. Aplica parcialmente los lineamientos institucionales para el reconocimiento de los méritos alcanzados por el personal.	D1.C2.DI6c. Aplica los lineamientos institucionales para el reconocimiento de los méritos alcanzados por el personal.	D1.C2.DI6.d. Mantiene un sistema de seguimiento a los logros alcanzados por el personal de la institución.	Fotos de eventos de reconocimiento , diplomas, certificados, memorandos de reconocimiento .	
1.3 Estándares de Desempeño Profesional Docente:	D1.C2.DO1. Participa en capacitaciones para mejorar la calidad de su práctica docente.	D1.C2.DO1.a. No participa en las actividades que le corresponde de acuerdo al plan de capacitación institucional.	D1.C2.DO1.b. Participa en algunas de las actividades que le corresponde de acuerdo al plan de capacitación institucional.	D1.C2.DO1.c. Participa en todas las actividades que le corresponde de acuerdo al plan de capacitación institucional.	D1.C2.DO1.d. Replica a otros actores los aprendizajes adquiridos durante las capacitaciones recibidas fuera de su institución.	Certificados de participación en capacitaciones.	



- D2.C1.DO8. Demuestra suficiencia en el conocimiento de la asignatura que enseña en el subnivel.	D2.C1.DO8.a. Demuestra poca solvencia en el conocimiento del tema trabajado.	D2.C1.DO8.b. Demuestra poca solvencia en el conocimiento de la asignatura que enseña.	D2.C1.DO8.c. Demuestra suficiencia en el conocimiento de la asignatura para el subnivel en el que enseña.	D2.C1.DO8.d. Cumple con el estándar e incorpora información actualizada, <i>producto de la investigación e indagación.</i>	Observación áulica	
- D2.C1.DO9. Aplica <i>estrategias de enseñanza</i> orientadas al logro de los objetivos de aprendizaje planteados en la planificación microcurricular.	D2.C1.DO9.a. Desarrolla actividades que no se relacionan con los objetivos de aprendizaje planteados en la planificación microcurricular.	D2.C1.DO9.b. Desarrolla actividades que se relacionan parcialmente con los objetivos de aprendizaje planteados en la planificación microcurricular.	D2.C1.DO9.c. Desarrolla actividades que se relacionan completamente con los objetivos de aprendizaje planteados en la planificación microcurricular.	D2.C1.DO9.d. <i>Socializa a otros docentes las estrategias de enseñanza que fueron efectivas</i> en el logro de los objetivos de aprendizaje.	Planificación microcurricular (estrategias metodológicas, recursos y objetivos de aprendizaje).	
- D2.C1.DO11. <i>Evalúa el logro de aprendizaje del estudiantado</i> en función de los objetivos planteados en las planificaciones microcurriculares.	D2.C1.DO11.a. Evalúa los logros de aprendizaje sin considerar los objetivos planteados en las planificaciones microcurriculares.	D2.C1.DO11.b. Los instrumentos de evaluación utilizados no son adecuados para medir el logro de los objetivos de aprendizaje.	D2.C1.DO11.c. Evalúa los logros de aprendizaje considerando los objetivos planteados en las planificaciones microcurriculares.	D2.C1.DO11.d. Cumple con las Condiciones del estándar y reajusta la práctica pedagógica con base en los resultados de las evaluaciones.	Planificación microcurricular (evaluación).	



GUIA DE ENTREVISTA

Objetivo específico: Caracterizar los aspectos más relevantes del desarrollo profesional docente y la situación de sus dispositivos dinamizadores (comunidades de aprendizaje, capacitaciones, investigación acción en el aula, procesos de metacognición docente, buenas prácticas pedagógica), según los resultados de los procesos de evaluación de los estándares de calidad de la escuela Julio Abad Chica (Cuenca, Azuay, Ecuador).

DATOS INFORMATIVOS	
Entrevistador:	Lugar:
Fecha:	Hora:
Entrevistado:	Cargo/función:
PREGUNTAS	
1 ¿Cuáles considera que han sido las razones por las cuales la institución no cuenta con un plan de capacitación profesional institucional? 1.1 ¿Cómo considera que la implementación de un plan de capacitación profesional institucional podría beneficiar tanto a los docentes como a la calidad educativa en la institución?	
2 ¿De qué manera se lleva a cabo el apoyo y acompañamiento pedagógico para respaldar la práctica docente en la institución? 2.1 ¿Cómo cree que estos procesos de apoyo y acompañamiento pedagógico podrían mejorarse para fortalecer el desarrollo profesional de los docentes? 2.2. ¿De qué manera se brinda retroalimentación a los docentes, según los resultados de las observaciones áulicas? 2.3. Considera usted que la retroalimentación al docente activa /genera procesos reflexivos en el docente? Argumente su respuesta.	
3 ¿De qué manera se han concretado en la institución los criterios o lineamientos para reconocer los méritos y logros del personal docente y directivo en su labor educativa? 3.1 ¿Cómo considera que estos lineamientos impactan en la motivación y el desarrollo profesional de los miembros de la institución?	
4. ¿Desde su rol directivo, qué estrategias planea implementar para impulsar el desarrollo profesional del personal docente? 4.1. ¿Existe un diagnóstico de necesidades? Especifique su contenido.	
5. ¿Cómo se promueve los procesos de metacognición entre docentes (círculos de estudio, entre otros) para que analicen y mejoren su propio proceso de enseñanza-aprendizaje y su práctica pedagógica? 5.1 ¿Cómo cree que estos procesos influyen en el desarrollo profesional del personal docente y directivo?	
6. ¿De qué manera gestiona comunidades de aprendizaje entre los docentes para promover un ambiente de colaboración y fortalecer el desarrollo profesional docente?	
7. ¿Cómo describiría usted el proceso actual de identificación y difusión de buenas prácticas pedagógicas en el equipo docente? Además, 7.1 ¿Cómo cree que este proceso impacta en el proceso de enseñanza aprendizaje y en el desarrollo profesional de los docentes?	
8. ¿Cómo la investigación-acción está presente en la práctica docente? 8.1 ¿Cuál es su criterio sobre el impacto que ha tenido esta estrategia en el fortalecimiento de las prácticas docentes y en el desarrollo profesional del personal educativo en la institución?	
9. ¿De qué manera considera que los estándares de calidad de la dimensión pedagógica relacionados al desempeño del directivo y del docente guardan relación con el desarrollo profesional docente?	



Encuesta sobre Desarrollo Profesional Docente. (Villa T.)

Título: Evaluación de Necesidades de Capacitación Docente

Objetivo: El propósito de esta encuesta es recopilar información sobre las necesidades de desarrollo profesional docente en la escuela Julio Abad Chica, con el fin de identificar áreas prioritarias para la implementación de procesos de capacitación.

Instrucciones: Por favor, indique su grado de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación. No hay respuestas correctas o incorrectas, simplemente responda según su percepción personal.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS CLAVES DE LA INVESTIGACIÓN

1. ¿En la institución es urgente implementar procesos de capacitación docente sobre estrategias didácticas para atender a estudiantes con necesidades educativas especiales?
 - 1) Muy urgente
 - 2) Urgente
 - 3) Indiferente
 - 4) Poco Urgente
 - 5) Nada Urgente
- 2.- ¿Qué tan importante considera la necesidad de incluir actividades de capacitación docente sobre técnicas e instrumentos de evaluación formativa o sumativa en la Escuela Julio Abad Chica?
 - 1) Muy importante
 - 2) Importante
 - 3) Indiferente
 - 4) Poco importante
 - 5) Nada importante
- 3.- ¿Qué tan necesario considera la realización de actividades de capacitación docente sobre metodologías activas para fomentar mejores prácticas de enseñanza?
 - 1) Totalmente necesario
 - 2) Necesario
 - 3) Neutral
 - 4) Innecesario
 - 5) Totalmente innecesario
- 4.- ¿En qué medida percibe la urgencia de recibir capacitación docente sobre el manejo de herramientas digitales para mejorar la enseñanza y el aprendizaje?
 - 1) Muy urgente
 - 2) Urgente
 - 3) Indiferente
 - 4) Poco Urgente
 - 5) Nada Urgente
- 5.- ¿Qué tan necesario considera que los docentes reciban capacitación sobre técnicas alternativas de solución de conflictos?
 - 1) Totalmente necesario
 - 2) Necesario
 - 3) Neutral
 - 4) Innecesario
 - 5) Totalmente innecesario



6.- ¿Qué tan necesario considera que los docentes reciban capacitación sobre el diseño de planificación microcurricular?

- 1) Totalmente necesario
- 2) Necesario
- 3) Neutral
- 4) Innecesario
- 5) Totalmente innecesario

7.- ¿Qué tan importante considera usted recibir capacitación sobre el proceso para llevar a cabo investigación acción en el aula como estrategia para fortalecer su práctica docente y contribuir a su desarrollo profesional en la Escuela Julio Abad Chica?

- 1) Muy importante
- 2) Importante
- 3) Indiferente
- 4) Poco importante
- 5) Nada importante

8. Especifique en orden de prioridad otras capacitaciones que usted considere importantes para mejorar su práctica docente y que no han sido consideradas en las preguntas anteriores:

- 1) - _____
- 2) - _____
- 3) - _____

9.- ¿Qué sugerencias tiene para mejorar el desarrollo profesional docente en la Escuela Julio Abad Chica?

.....
.....

¡Gracias por su participación!

Instrumentos de recolección de datos aplicados:

[Cuestionario entrevista semiestructurada.docx](#)

[Guia revisión documental.docx](#)



Instrumento de Validación del Plan de Capacitación Profesional de la Escuela Julio Abad Chica

1. Objetivo

El presente instrumento tiene como objetivo recolectar las opiniones y sugerencias de especialistas para validar el Plan de Capacitación Profesional de la escuela Julio Abad Chica. Esta validación busca asegurar que el plan sea relevante, coherente, viable y aplicable en el contexto educativo actual, contribuyendo al logro de los estándares de calidad educativa D1.C2.GE4, D1.C2.GE5, D1.C2.GE6, D1.C2.DI4, D1.C2.DI5, D1.C2.DI6, y D1.C2.DO1.

2. Descripción del Plan de Capacitación Profesional

El Plan de Desarrollo Profesional de la escuela Julio Abad Chica tiene como objetivo integrar dispositivos dinamizadores en los procesos de desarrollo profesional docente, contribuyendo al logro de los estándares de calidad educativa mencionados. Las actividades propuestas abarcan temas como la evaluación formativa, metodologías activas, uso de herramientas digitales, prácticas educativas innovadoras, legislación educativa, solución alternativa de conflictos y trabajo colaborativo.

3. Criterios de Validación

Relevancia: grado en que el plan aborda las necesidades y objetivos de desarrollo profesional de la escuela.

Coherencia: consistencia interna del plan, alineación de las estrategias y acciones con las metas establecidas.

Viabilidad: posibilidad de implementación del plan considerando los recursos disponibles en la institución.

Pertinencia: pertinencia del plan en el contexto educativo actual de la institución.

Aplicabilidad: grado en que las estrategias y actividades propuestas son aplicables en la práctica.

4. Instrucciones para los Evaluadores

- Lea detenidamente cada sección del plan
- Responda a cada una de las preguntas y criterios de evaluación proporcionados.
- Proporcione comentarios detallados para cada criterio de evaluación.
- Ofrezca sugerencias y recomendaciones específicas para mejorar el plan.
- Emita un juicio general sobre la propuesta y su viabilidad.

5. Sección de Evaluación

1.1 Relevancia

¿El Plan aborda las necesidades y objetivos de desarrollo profesional de la escuela?

- a) Muy relevante
- b) Relevante
- c) Poco relevante
- d) No relevante

Comentario:

1.2 Coherencia

¿Las estrategias y acciones propuestas son coherentes con los objetivos establecidos?

- a) Muy coherente
- b) Coherente
- c) Poco coherente
- d) No coherente

Comentario:

1.3 Viabilidad



¿Las actividades propuestas son viables considerando los recursos disponibles en la institución?

- a) Muy viable
- b) Viable
- c) Poco viable
- d) No viable

Comentario:

1.4 Pertinencia

¿El plan es pertinente en el contexto educativo en función de las necesidades de la formación docente?

- a) Muy pertinente
- b) Pertinente
- c) Poco pertinente
- d) No pertinente

Comentario:

1.5 Aplicabilidad

¿Las estrategias y actividades propuestas son aplicables en la práctica?

- a) Muy aplicable
- b) Aplicable
- c) Poco aplicable
- d) No aplicable

Comentario:

2. Sugerencias y Recomendaciones

Muchas gracias por su tiempo y contribución a la validación de este plan.

Datos Informativos del especialista

Nombre del especialista:

Formación académica:

Experiencia profesional:

Rol actual:

.....
Firma

Instrumentos de validación aplicados:

[Instrumento de validación T.V.-signed.pdf](#)

[Instrumento de validación-signed.pdf](#)

[Instrumento de validación\[1\] TADEO-signed.pdf](#)

Tadeo Mesías Villa Castro, autor del trabajo de titulación “Plan de desarrollo profesional institucional: Fortalecimiento de los estándares de calidad de desarrollo profesional docente en la Escuela de Educación Básica Julio Abad Chica (Cuenca-Azuay-Ecuador)” certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor/a.

Azogues, 01 de agosto de 2024



Tadeo Mesías Villa Castro
C.I: 0105214142

Tadeo Mesías Villa Castro en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación "Plan de desarrollo profesional institucional: Fortalecimiento de los estándares de calidad de desarrollo profesional docente en la Escuela de Educación Básica Julio Abad Chica (Cuenca-Azuay-Ecuador)", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad Nacional de Educación UNAE una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad Nacional de Educación UNAE para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Azogues, 01 de agosto de 2024



Tadeo Mesías Villa Castro

C.I: 0105214142



Yo, Vilma Azucena González Sanmartín, tutora del trabajo de titulación denominado “Plan de desarrollo profesional institucional: Fortalecimiento de los estándares de calidad de desarrollo profesional docente en la Escuela de Educación Básica Julio Abad Chica (Cuenca-Azuay-Ecuador)” perteneciente al estudiante: Tadeo Mesías Villa Castro, con C.I: 0105214142. Doy fe de haber guiado y aprobado el trabajo de titulación. También informo que el trabajo fue revisado con la herramienta de prevención de plagio donde reportó el 1% de coincidencia en fuentes de internet, apeándose a la normativa académica vigente de la Universidad.

Javier Loyola 2 de agosto de 2024



Vilma Azucena González Sanmartin
C.I: 0301269585