



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL

TÍTULO DE:

MAESTRÍA EN GERENCIA EDUCATIVA

TÍTULO DEL PROYECTO:

**EFICIENCIA DE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y SU IMPACTO EN LA
INNOVACIÓN DEL DOCENTE DE LA ESCUELA NICOLÁS
MESTANZA Y ÁLAVA**

TUTORA

MSC. GLADIS DEL CONSUELO VINUEZA BURGOS

AUTOR

KARINA MARGARITA RIVERA ANCHUNDIA

MILAGRO, SEPTIEMBRE DEL 2022

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En calidad de Tutor de Proyecto de Investigación, nombrado por el Comité Académico del Programa de Maestría en Educación mención Tecnología e Innovación Educativa.

CERTIFICO

Que he analizado el Proyecto de Investigación con el tema **EFICIENCIA DE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y SU IMPACTO EN LA INNOVACIÓN DEL DOCENTE DE LA ESCUELA NICOLÁS MESTANZA Y ÁLAVA**, elaborado por la Lcda. KARINA MARGARITA RIVERA ANCHUNDIA, el mismo que reúne las condiciones y requisitos previos para ser defendido ante el tribunal examinador, para optar por el título de **MAGÍSTER EN GERENCIA EDUCATIVA**

Milagro, 22 de diciembre 2021.

**GLADIS DEL
CONSUELO
VINUEZA BURGOS**

Firmado digitalmente por
GLADIS DEL CONSUELO
VINUEZA BURGOS
Fecha: 2022.10.05 20:26:33
-05'00'

MSc. Gladys del Consuelo Vinueza Burgos

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

El / la autor/a de esta investigación declara ante el Comité Académico del Programa de Maestría en Gerencia Educativa de la Universidad Estatal de Milagro, que el trabajo presentado de mi propia autoría, no contiene material escrito por otra persona, salvo el que está referenciado debidamente en el texto; parte del presente documento o en su totalidad no ha sido aceptado para el otorgamiento de cualquier otro Título de una institución nacional o extranjera.

Milagro, 26 septiembre 2022.



Firmado electrónicamente por:
**KARINA MARGARITA
RIVERA ANCHUNDIA**

Lcda. Rivera Anchundia Karina Margarita

C. I. 1201727235

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO
CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA

El TRIBUNAL CALIFICADOR previo a la obtención del título de **MAGÍSTER EN GERENCIA EDUCATIVA**, otorga al presente proyecto de investigación en las siguientes calificaciones:

TRABAJO DE TITULACION	57.67
DEFENSA ORAL	39.33
PROMEDIO	97.00
EQUIVALENTE	Excelente



Firmado electrónicamente por:
**LEONIDAS
AUGUSTO PACHECO
OLEA**

Phd. PACHECO OLEA LEONIDAS AUGUSTO
PRESIDENTE/A DEL TRIBUNAL



Firmado electrónicamente por:
**JORGE ANTONIO
CORDOVA MORAN**

Dr. CORDOVA MORAN JORGE ANTONIO
VOCAL



Firmado electrónicamente por:
**VICENTA JUBIKA
RIPALDA
ASENCIO**

Mgs. RIPALDA ASENCIO VICENTA JUBIKA
SECRETARIO/A DEL TRIBUNAL

DEDICATORIA

La presente tesis está dedicada con todo mi corazón a **DIOS** por haberme otorgado una **FAMILIA MARAVILLOSA**, Barreiro Rivera, quienes han creído en mí siempre, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio, enseñándome a valorar todo lo que tengo.

A mi esposo Yodir Barreiro, e hijos Jeffrey y Karem Barreiro Rivera les dedico el presente trabajo, porque han fomentado en mí, el deseo de superación y de triunfo en la vida. Lo que ha contribuido a la consecución de este logro. Espero contar siempre con su valioso e incondicional apoyo, los amo.

AGRADECIMIENTO

Al concluir esta etapa maravillosa de mi vida quiero extender un profundo agradecimiento, a quienes hicieron posible este sueño, aquellos que junto a mí caminaron en todo momento y siempre fueron inspiración, apoyo y fortaleza. Esta mención en especial es para **DIOS**, mi esposo, mis hijos. Muchas gracias a ustedes por demostrarme que el verdadero amor no es otra cosa que el deseo inevitable de ayudar al otro para que este se supere.

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Sr. Dr.
Jorge Fabricio Guevara Viejó
Rector de la Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor del Trabajo realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Cuarto Nivel, cuyo tema fue: **EFICIENCIA DE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y SU IMPACTO EN LA INNOVACIÓN DEL DOCENTE DE LA ESCUELA NICOLÁS MESTANZA Y ÁLAVA**, y que corresponde al Vicerrectorado de Investigación y Posgrado.

Milagro, 26 de septiembre 2022.



Firmado electrónicamente por:
KARINA MARGARITA
RIVERA ANCHUNDIA

Lcda. Rivera Anchundia Karina Margarita
C. I. 1201727235

INDICE GENERAL

ACEPTACIÓN DEL TUTOR.....	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	III
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL.....	IV
DEDICATORIA.....	V
AGRADECIMIENTO.....	VI
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	VII
INDICE GENERAL.....	VIII
INDICE DE TABLAS.....	X
INDICE DE FIGURAS.....	X
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT.....	XII
CAPITULO I.....	1
1. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Planteamiento del problema.....	3
1.2 Objetivos.....	5
1.2.1 <i>Objetivo General</i>	5
1.2.2 <i>Objetivos Específicos</i>	5
1.3 Justificación.....	5
CAPÍTULO II.....	9
2 MARCO REFERENCIAL.....	9
2.1 Marco Teórico.....	9
2.1.1 Antecedente Históricos.....	9
2.1.2 <i>Antecedentes Referenciales</i>	13
2.1.3 <i>Fundamentación Teórica</i>	15
2.1.3.1 GESTIÓN EDUCATIVA.....	15
2.1.3.1.1 <i>Definición Básica de la Gestión Educativa:</i>	16
2.1.3.1.2 <i>Características de la Gestión Educativa:</i>	17
2.1.3.1.3 <i>Áreas de la Gestión Educativa:</i>	19
2.1.3.1.4 <i>Características del Gestor Educativo:</i>	20
2.1.3.2 INNOVACIÓN DOCENTE.....	21
2.1.3.2.1 <i>Tipos de Innovación Educativa</i>	21
2.1.3.2.2 <i>Innovación Docente</i>	22
2.1.3.3 <i>¿Por qué es importante innovar en la Gestión Educativa?</i>	23
2.2 Marco Conceptual.....	24
2.3 Marco Legal.....	25
2.4 Variables.....	29
2.4.1 <i>Operacionalización de las Variables</i>	30
CAPÍTULO III.....	32
3 MARCO METODOLÓGICO.....	32

3.1	Enfoque de la investigación.....	32
3.2	Tipo y Diseño de la investigación	33
3.3	Métodos Teóricos y Empíricos	35
3.3.1	<i>Métodos Empíricos</i>	35
3.3.2	<i>Métodos Teóricos</i>	35
3.4	Población y muestra.....	37
3.4.1	<i>Población</i>	37
3.4.2	<i>Muestra</i>	37
	CAPITULO IV	38
4	ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	38
4.1	Resultados de la Encuesta dirigida a los Directivos	38
4.2	Resultados de la Encuesta dirigida a los Docentes.....	46
4.3	Resultados de la Entrevista dirigida a la Directora del plantel.....	52
	CAPITULO V	55
5.	PROPUESTA.....	55
5.1	TEMA: “COACHING Y LIDERAZGO EDUCATIVO”	55
5.2	Objetivo del Plan	55
5.3	Estructura y contenido:	55
5.4	Antecedentes Generales.....	56
5.5	Importancia del Plan de Capacitación	57
5.6	Exigencia del Programa de Capacitación	58
5.7	Factibilidad del Programa de Capacitación	59
5.8	Contenido del Programa de Capacitación	59
5.8.1	Módulo 1: NEUROEDUCACIÓN	60
5.8.2	Módulo 2: COMUNICACIÓN ASERTIVA Y TRABAJO EN EQUIPO.....	61
5.8.3	Módulo 3: LIDERAZGO	62
5.8.4	Módulo 4: INTELIGENCIA EMOCIONAL - MINDFULNESS.....	63
5.9	Costo del Programa de Capacitación.....	63
5.10	Desarrollo del Programa de Capacitación:	64
	CONCLUSIONES.....	65
	RECOMENDACIONES	66
	REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA.....	67
	ANEXOS	71
	ANEXO 1	71
	ANEXO 2	73
	ANEXO 3	75
	ANEXO 4	76
	ANEXO 5	77
	EVIDENCIAS DE LAS TÉCNICAS APLICADAS (MODO PRESENCIAL)	77
	Entrevista a: Directora del Plantel, MSc. Doriss Orozco Sánchez	77

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de las variables	30 -31
Tabla 2: Cuadro de Población y Muestra.....	37

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Cantidad de Encuestados	38
Figura 2: Conocimiento de la Visión y Misión Institucional	39
Figura 3: Integración de los actores educativos	39
Figura 4: Alianzas Institucionales	40
Figura 5: Gestión de los procesos pedagógicos	40
Figura 6: Gestión de procesos de planificación curricular	41
Figura 7: Garantía de ambientes adecuados	41
Figura 8: Función directiva de justicia y responsabilidad	42
Figura 9: Don de Liderazgo Directivo	42
Figura 10: Actualización de Instrumentos de gestión pedagógica	43
Figura 11: Participación en actividades	43
Figura 12: Participación en estrategias aplicadas por los docentes	44
Figura 13: Promueve la reflexión en el docente sobre el proceso de enseñanza	44
Figura 14: Gestiona la especialización docente y su área de enseñanza	45
Figura 15: Promueve el fortalecimiento de competencias y capacidades docentes... ..	45
Figura 16: Encuestados docentes	46
Figura 17: Integración grupal de docentes	46
Figura 18: Conservación de ambientes de trabajo	47
Figura 19: Practica valores morales y éticos con los demás docentes	47
Figura 20: Resolución de conflictos dentro del aula	48
Figura 21: Participación docente en el PCI	48
Figura 22: Elaboración de actividades en su práctica docente	49
Figura 23: Sesiones de aprendizajes	49
Figura 24: Aplicación de estrategias de enseñanza y aprendizaje	50
Figura 25: Estrategias diferenciadas para el logro de aprendizajes	50
Figura 26: observación de los estilos de aprendizajes variados	51
Figura 27: Instrumentos de evaluación docente	51

RESUMEN

La Gestión Educativa y la Innovación Docente juegan papeles muy importantes en la mejora de la calidad educativa, actualmente el sistema educativo está cambiando de estrategias para involucrar más y mejor a los niños ecuatorianos con la intención de hacer de ellos el futuro de la patria, sin embargo, estos cambios en tal sistema trae consigo responsabilidades directas en la gestión del docente y mucho más aún en esta nueva fase de educación virtual tras la pandemia que ha azotado al mundo entero, lastimosamente el sistema educativo ecuatoriano no estuvo preparado para este cambio abrupto, sin embargo, los docentes guiados por los directivos han realizado grandes cambios que ha permitido que de cierta manera se realice un proceso enseñanza aprendizaje favorable. La investigación realizada en la escuela Nicolás Mestanza y Álava, se ha realizado de forma eficiente cumpliendo los diferentes protocolos que exige el formato de investigación y de acuerdo con la metodología utilizada se ha obtenido como resultado desarrollar un programa de capacitación que le permita a todos los actores educativos afianzar esas estrategias de liderazgo no solo en los directivos del plantel sino también en los docentes con la finalidad de trabajar eficazmente en el proceso de aprendizaje en conjunto con los padres y estudiantes respectivamente, la metodología utilizada ha sido la descriptiva, documental, de campo y bibliográfica, pues ha permitido identificar los factores que hacen que la comunicación y trabajo en equipo, así como también el liderazgo docente se vea afectada, a tal medida que resultó necesario la creación del programa de capacitación para el fortalecimiento y mejora de la calidad educativa en la institución.

Palabras claves: Gestión Educativa, Innovación Docente, Calidad Educativa, Liderazgo Educativo y Comunicación Asertiva.

ABSTRACT

Educational Management and Teaching Innovation play very important roles in improving educational quality, currently the educational system is changing strategies to involve Ecuadorian children more and better with the intention of making them the future of the country, without However, these changes in such a system bring with it direct responsibilities in teacher management and much more so in this new phase of virtual education after the pandemic that has hit the entire world. Unfortunately, the Ecuadorian educational system was not prepared for this abrupt change. however, the teachers guided by the directors have made great changes that have allowed a favorable teaching-learning process to be carried out in a certain way. The research carried out at the Nicolás Me stanza y Álava of Basic Education in the Milagro canton has been carried out efficiently, complying with the different protocols required by the research format and, in accordance with the methodology used, the result has been obtained that it is important to develop a training that allows all educational actors to strengthen these leadership strategies not only in school administrators but also in teachers in order to work effectively in the learning process together with parents and students respectively, the methodology used has been the descriptive, documentary, field and bibliographical, since it has allowed to identify the factors that cause communication and teamwork, as well as teaching leadership to be affected, to the extent that it was necessary to create the training program for the strengthening and improvement of educational quality in the institution.

Keywords: Educational Management, Teaching Innovation, Educational Quality, Educational Leadership and Assertive Communication.

CAPITULO I

1. INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Educación del Ecuador, junto a su Planta Central y Distritos de educación están encargados directamente de conducir y dirigir en vía de la calidad educativa a todos los establecimientos públicos (fiscomisionales, fiscales y municipales) y privados del país, por lo tanto, la calidad de la Gestión Educativa del directivo y el desempeño del docente depende de los lineamientos, del liderazgo y de las pautas que estos brinden a las instituciones educativas y más aún del control que se tenga de cada establecimiento académico con aras de lograr la calidad e inclusión educativa.

Sin embargo, en la actualidad se puede observar que uno de los grandes factores que impiden conseguir la eficiencia de la gestión educativa es que ellos no poseen el conocimiento pleno para la dirección y control de la misma, es necesario resaltar que, cada directivo tiene sus funciones y responsabilidad de manera clara, ellos son quienes deben buscar alternativas para poder trabajar adecuadamente y lograr que el desempeño del docente sea el más óptimo y a su vez contrarrestar las dificultades que se les presentan en el día a día, de la misma forma debe conseguir que la educación que se brinde en su establecimiento sea de calidad con calidez.

Una de las principales funciones de la Gestión Educativa es lograr no solo que se trabaje con armonía siguiendo todo un mismo rumbo (educación de calidad) sino también buscar que la educación sea holística, sistemática y reflexiva que la gestión docente promueva aptitudes, actitudes y que sobre todo le permita al docente realizar un trabajo a la altura, que desarrolle habilidades y destrezas en el estudiante con la finalidad de que pueda desenvolverse en su entorno tan competitivo. En consecuencia, la gestión docente y su innovación dependerá de la Gestión educativa que ejerza el directivo con el propósito de obtener un ambiente adecuado de trabajo que posibilite el trabajar en equipo y todos juntos conseguir el mismo objetivo.

En el mundo moderno y con la crisis sanitaria que se vive, el realizar una gestión educativa eficiente requiere de una serie de procesos que involucre a los actores directos, tales como los directivos, los docentes, los padres de familia, los estudiantes y toda la comunidad educativa, las mismas que incluyan una gestión escolar personalizada a fin de cumplir las metas y objetivos planteadas desde el Ministerio de Educación del Ecuador.

De esta manera, el tema de la investigación se relaciona directamente con la Gestión Educativa y la Innovación Docente y para realizar de manera eficiente esta investigación se desarrollará este trabajo en cinco capítulos, cada uno tiene la misma importancia que el otro debido a que suman aportaciones valiosas con las cuales se garantiza un trabajo de excelencia académica.

En el capítulo 1 encontramos el desarrollo del planteamiento del problema, donde se formulan las preguntas de investigación, junto a ellas aparecen los objetivos que garantizarán que la investigación se desarrolle por un buen camino y por último se encuentra la justificación donde se encuentra la importancia y la factibilidad de este.

En el capítulo 2 encontramos al Marco Referencial, donde se detallan los antecedentes históricos y referenciales junto a la fundamentación de las variables en investigación, de la misma forma se sustenta a través del marco conceptual y legal y por último se encuentra el cuadro de operacionalización de las variables.

En el capítulo 3 encontramos a la Metodología a aplicar, el enfoque, el tipo de investigación, los métodos y su diseño, la población y la muestra escogida para por último seleccionar las técnicas a aplicar a los sujetos investigados.

En el capítulo 4 encontramos los resultados de las técnicas aplicadas, estos resultados se encuentran de manera general y por objetivos.

En el capítulo 5 encontramos a la Propuesta de mejoramiento que dará paso a la conclusión y recomendación y para finalizar el desarrollo de la investigación se encuentran las referencias bibliográficas y los anexos.

1.1 Planteamiento del problema

Hoy en día la educación sufre uno de los golpes más duros que ha podido tener, la Pandemia COVID 19 ha obligado a cerrar Escuelas, Colegios, Universidades e Institutos y readaptar las clases al formato virtual y a pesar del esfuerzo de los profesionales de la educación y la rapidez con la que algunos de los centros educativos han tratado de adaptarse a esta situación no todos los alumnos han logrado aprender de la misma forma.

En el mundo moderno y con la crisis sanitaria que se vive, el realizar una gestión educativa eficiente requiere de una serie de procesos que involucre a los actores directos, tales como los directivos, los docentes, los padres de familia, los estudiantes y toda la comunidad educativa, las mismas que incluyan una gestión escolar personalizada a fin de cumplir las metas y objetivos planteadas desde el Ministerio de Educación del Ecuador.

Habría que decir también que, a nivel educativo, existen estudiantes que no cuentan con la facilidad económica de poder realizar un adecuado año lectivo, debido a esto los docentes han visto la necesidad de poder utilizar medios de comunicación rápida para poder ofrecer sus clases, sin embargo, existen estudiantes que tienen poca o nada de conectividad y ellos son los que logran aprender adecuadamente.

Por otra parte, nuestro país ha implementado varias estrategias y políticas que apuntan directamente al mejoramiento de la calidad educativa y sobre todo a la calidad de la gestión directiva dentro de las instituciones educativas incluyendo las nuevas prácticas relacionadas con la formación de los directivos y todo lo que concierne a su planificación seguimiento y control de la gestión, pero, estas nuevas políticas públicas aun no impactan.

Establecer cambios en las instituciones educativas ecuatorianas requiere la aplicación de procesos eficaces que permitan desarrollar posibles intervenciones que tengan en cuenta las necesidades y realidades de todos los estudiantes. Para ello, una de las premisas fundamentales es que exista una adecuada comunicación entre los actores del sistema educativo y coherencia en un proyecto común. Así como hay inconvenientes en los estudiantes, también se puede mencionar que en la escuela Nicolás Mestanza y Álava que está siendo investigada existen falencias en cuanto a la Gestión Educativa, los docentes tienen

poco conocimiento de cómo crear videos, como ofrecer sus clases en línea, como poder utilizar plataformas digitales y esto se vuelve un factor fundamental en la ineficacia de la gestión académica del docente y por ende del directivo.

Para desarrollar la investigación de una manera efectiva, resulta necesario la implementación de preguntas que servirán como ayuda para su progreso:

¿De qué manera la gestión educativa incide en la innovación de la gestión docente?

De la misma forma se establecen las preguntas que refuerzan y acompañan a la general:

- ¿Cómo el cambio en el sistema educativo influye en la gestión educativa del directivo?
- ¿En qué medida la insuficiente comunicación asertiva incide en las inadecuadas relaciones interpersonales?
- ¿En qué medida los docentes desmotivados afectan a la gestión escolar?

Esta investigación será realizada en:

- Escuela de Educación Básica: Nicolás Mestanza y Álava
- Campo: Educativo – Pedagógico
- Campo de Interés: Directivo - Docentes
- Área de Investigación: Eficiente Gestión Educativa
- Aspecto: Impacto en la Innovación docente.
- País: Ecuador
- Región: Costa
- Provincia: Guayas
- Cantón: Guayaquil
- Año: 2021-2022

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Determinar la incidencia de la gestión educativa en la innovación docente, por medio de la aplicación de instrumentos de recolección de información para posibles propuestas de capacitación que mejoren la actividad docente en el aula.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Analizar la situación actual de la gestión educativa en la Escuela de Educación Básica Nicolás Mestanza y Álava.
- Identificar las condiciones que imposibilitan el desarrollo de prácticas de innovación en la gestión del docente.
- Diseñar una propuesta de capacitación para mejorar la gestión educativa de la Escuela de Educación Básica Nicolás Mestanza y Álava del cantón Guayaquil.

1.3 Justificación

El mundo entero y Ecuador principalmente está viviendo un momento histórico y estoy muy segura de que no se olvidarán nunca los seres humanos de lo que han vivido y han aprendido a lo largo de esta pandemia que a nivel mundial ha provocado que las instituciones educativas entren en una especie de experimento social y educativo que obliga sin querer a que dichas instituciones busquen o realicen junto al Ministerio de Educación y Gobierno Nacional estrategias de enseñanza ya que no se puede asistir a las instituciones educativas de manera física.

El ser humano solamente se debe hacer una pregunta, ¿Habría algo que se pueda aprender en este escenario educativo que no se eligió sino más bien se impuso? Y a nivel personal creo y considero que si se ha aprendido algo, a lo largo de esta pandemia se aprendió a juntar a los docentes y formar un solo equipo de trabajo para buscar las mejores estrategias y alternativas para realizar un adecuado proceso enseñanza y aprendizaje, por primera vez se ha observado que la fuente primaria de comunicación (el internet) ha juntado y ha desplegado varias

alternativas de acceso a una comunicación fácil, entre docentes se han ayudado a dar este gran paso, directivos, cuerpo docentes y los mismos padres y alumnos todos juntos colaborando para dar una adecuada educación.

De la misma manera, los directivos y los docentes han aprendido a trabajar bajo la presión de rediseñar todo su proceso de enseñanza debido a esta pandemia que ha afectado a todos, cada directivo junto a su cuerpo docente ha aprendido también a reinventar sus estrategias comunicativas, aprender a comunicar mejor las actividades y tareas, de la misma forma aprendió a hacer videos y algo que los docentes se han dado cuenta es que estas plataformas ya estaban allí, en internet, pero debido a las clases presenciales jamás pensó en utilizarlas, aun cuando se consideran que se deben utilizar estrategias lúdicas para hacer más amena las clases.

En la actualidad, la función administrativa del director ha evolucionado y debe afrontar los retos que en ella se evidencian y su trabajo se transforma en función de líder educativo, pues las instituciones son administradas como empresas, donde se tiene un mejor ambiente de trabajo, dando responsabilidades a cada docente en función de su cargo dentro de la escuela, por lo que cada uno debe responder al momento histórico y social que se vive y a los desafíos del contexto escolar.

Se considera que la realización de este trabajo investigativo es importante debido a que servirá a futuras generaciones con la posibilidad de enriquecer los conocimientos o servirá de guía para el desarrollo de futuras actividades. De la misma forma, el desarrollo de este trabajo es fundamental porque permitirá a los directivos en conjunto con los docentes que integran la IE para tener en cuenta que la gestión educativa tiene como objetivo enriquecer cada uno de los procesos docentes a llevarse a cabo y que a su vez los docentes mejoren su calidad educativa, gestión escolar y/o proceso de enseñanza hacia sus educandos.

Esta investigación se caracteriza por puntualizar de manera directa aquellos factores que inciden en la innovación del docente y que de manera directa afectan a la gestión educativa, este proyecto investigativo es factible debido a que se analizará información obtenida de manera directa con el fin de poder realizar una propuesta que sea efectiva, sin duda alguna, hoy en día lo que realmente se ha convertido en un verdadero reto para lograr la eficiencia

en la Gestión Educativa son los procesos que se realizan en conjunto con todos los integrantes y sobre todo las relaciones interpersonales que tienen junto a una gestión escolar apegada a la motivación.

La importancia de esta investigación radica en convertir a los “directores gestores” en “líderes escolares” que promuevan un liderazgo compartido y a la vez mejoren la eficacia de la labor docente dentro del sistema educativo. A pesar de que el éxito escolar está relacionado con la calidad de los sistemas educativos, se desconoce con precisión cuáles son los modelos y perfiles directivos que funcionan en el Ecuador, por lo tanto, la importancia de la gestión escolar y el liderazgo como elementos básicos para el éxito educativo, es avalada y tiene una aceptación por las autoridades educativas nacionales.

Hoy en día los directivos de los planteles y en este caso de la institución educativa investigada a través de conversaciones y observaciones directas del proceso que lleva cada uno de los actores educativos consideran que es muy necesaria la participación de los docentes, un docente motivado es un docente que generará conocimiento participativo, es decir, el estudiante podrá no solo aprender sino interactuar con los demás brindando sus conocimientos y aprendizaje de manera oportuna.

Además, esta investigación aportará significativamente no solo a esta institución sino a las demás que desean mejorar su gestión educativa y la innovación docente. Sin embargo, se considera necesario que se realice un autoanálisis en las IE para diagnosticar los factores que afectan a la gestión educativa por parte de su directiva. Esto permitirá de tal manera tener en cuenta estrategias de mejoramiento que garanticen la efectividad de sus procesos.

Si bien es cierto, entre los factores que se encuentran en este análisis investigativo se encuentran la ineficaz gestión educativa que podría ser provocado directamente por el cambio en el sistema educativo, para ello a través de la realización de esta investigación y planteando una observación de campo se corregirán errores los cuales le permitirán a todos los actores educativos mejorar cada uno de los procesos que se llevan a cabo en busca de la eficiencia y calidad educativa.

De la misma forma otro factor encontrado es que existen inadecuadas relaciones interpersonales lo cual tiene como efecto directo la insuficiente gestión escolar inadecuada donde se resaltan que existen docentes desmotivados y a través de esta investigación se plantearán estrategias de mejoramiento con el fin de satisfacer necesidades educativas tanto de los docentes como de los afectados directamente en este caso los estudiantes.

CAPÍTULO II

2 MARCO REFERENCIAL

2.1 Marco Teórico

En esta parte de la investigación se tomarán en cuenta argumentos, citas bibliográficas de autores y teóricos que permitirán desarrollar de manera organizada y eficiente todo lo que respecta a la Gestión Educativa y la incidencia que tiene en la Innovación del Docente, pero, a continuación, se explicará en primera instancia sobre la Educación y su Sistema Educativa a nivel mundial.

2.1.1 Antecedente Históricos

- **Antecedente Internacional:**

El sistema educativo en el continente europeo es muy diferente al que se maneja en América latina, la organización del sistema educativo en Europa y en algunos países en sí lo manejan los Ministerio de Educación y en otros los dirige el Gobierno Nacional, sin embargo, es necesario considerar que a través de los diferentes modelos implementados se ha establecido estrategias para mejorar no solo la calidad educativa sino para poder hacer un trabajo eficiente por parte de los docentes en lo que respecta al proceso de enseñanza y a su vez en lo que respecta a la integración docente.

Según el autor Joaquim Prats (2005), mencionó que “desde hace décadas, la educación europea está viviendo transformaciones constantes que intentan superar los desajustes producidas tanto en el orden interno como en el externo. La universalización de la educación ha supuesto un cambio radical de los objetivos tradicionales de los sistemas educativos, la mayor parte de ellos creados y configurados durante el siglo XIX, inmersos en las primeras sociedades industriales y el nacimiento de los regímenes liberales” (pág. 3).

La gestión educativa en el continente europeo es liderado en su mayoría de países por el Gobierno, ellos toman en consideración la manera de trabajar de los docentes y las responsabilidades que deben realizar y tener cada uno de los docentes con la finalidad de a través de su liderazgo conseguir la calidad educativa que merecen los estudiantes.

Por ejemplo, en Francia, las decisiones escolares a nivel administrativo la toman su Ministerio de Educación, por su parte, Alemania posee un sin números de sistemas educativos y algo que llama la atención es que las políticas públicas y particulares educativas la toma el Gobierno, mientras que en Bélgica existen tres sistemas educativos y quien los lidera es su ministerio.

En la actualidad los modelos educativos sufren transformaciones en todas sus características, la mayoría de los países han implementado políticas educativas que deben cumplirse a cabalidad, lo que se respeta es el criterio de la edad, existen sistemas educativos que permiten que los estudiantes a los 16 años terminen su titulación de manera obligatoria como por ejemplo Holanda, España y Bélgica, mientras que otros estados permiten que sea hasta los 18 años.

Otro factor que diferencian a los sistemas educativos europeos son la extensión de las horas académicas y las del trabajo del docente, por ejemplo, las horas académicas ascienden en diferentes estados a doscientas cincuenta horas, y a su vez, lo que determina la titulación en cuestión de edades es que por ejemplo en España se ingresa al sistema educativo a los 3 años, mientras que Finlandia y Alemania ingresan a los 5. Pero, algo que se debe tomar en consideración a nivel docente es que en Dinamarca dedican muchos recursos para el sistema educativo lo cual determina a ese país como uno que posee la excelencia académica.

De la misma forma (Prats & Raventós, 2005) consideró que “otro factor que ha dejado obsoletos muchos de los planteamientos tradicionales de la educación, basados en el papel predominante de la escuela como transmisora de valores y conocimientos, son los cambios sociales, culturales y tecnológicos que se extienden con la progresiva configuración de la sociedad postindustrial, de la información, de la comunicación o del conocimiento, según las diversas denominaciones que encontramos en la actualidad” (pág. 4).

Los autores Nassif, Rama y Tadescio (1984), en su trabajo investigativos denominado “*El Sistema Educativo en América Latina*” publicado por CEPAL, UNESCO y PNUD, consideraron que el sistema educativo en América ha sufrido muchas transformaciones, transformaciones que han sido significativas y han aportado a la mejora de la calidad educativa.

Por ejemplo, en Argentina El sistema educativo en América Latina está conformado por instituciones estatales, privadas y de gestión social, la educación es obligatoria y a partir de los 5 años hasta que termine su vinculación institucional realizado en 4 niveles. Por su parte en Chile utiliza los mismos 4 niveles que son educación parvulario, general básica, media y superior.

Por su parte en el estado colombiano el sistema educativo corresponde únicamente a dos niveles la educación formal y la informal, todo lo contrario, en Centro América, en México, su estructura educativa laica corresponde a tres modalidades, modalidad preescolar, primaria y secundaria, estas modalidades corresponden directamente de la gestión realizada por las autoridades competentes de acuerdo con lo establecido a la Secretaría de Educación Pública.

En consecuencia, los sistemas educativos implementados por los gobiernos en América Latina, tienden a detectar en primera instancia las falencias que esté presente, la finalidad de poder transformar la educación pública, según datos de la UNESCO 617 millones de niños carecen de eficacia en el área de matemáticas y Lengua y Literatura, mientras que alrededor de 387 millones un 52% representa una crisis de aprendizaje de manera general, esto se debe a la crisis económica y falta de políticas públicas a nivel de educación.

Según análisis de Grupo Semana (2017), consideró que en América Latina y el Caribe presentan falencias donde los gobiernos locales junto a los Ministerios no han podido cubrir las necesidades educativas teniendo como posibilidad hasta el 2030, 37.3 de déficit en el aprendizaje. Y a nivel docente, uno de los problemas presentado en toda América es el salario de los docentes en el cual se considera que estos ganan menos que otros profesionales.

- **Antecedente nacional:**

A nivel país, el Ministerio de Educación del Ecuador, junto a su Planta Central y Distritos de educación están encargados directamente de conducir y dirigir en vía de la calidad educativa a todos los establecimientos públicos (fiscomisionales, fiscales y municipales) y privados del país, por lo tanto, la calidad de la Gestión Educativa del directivo y el desempeño del docente depende de los lineamientos, del liderazgo y de las pautas que estos brinden a las instituciones educativas y más aún del control que se tenga de cada establecimiento académico con aras de lograr la calidad e inclusión educativa.

Teniendo en cuenta los datos a nivel europeo y a nivel de américa, hay que mencionar que en nuestro país han surgido grandes transformaciones y cambios lo que ha beneficiado a lo largo de la historia en la consecución de resultados y aunque en la actualidad han aparecido diferentes falencias, el Ministerio de Educación en nuestro país trabaja para buscar la mejoría.

“La Ley Orgánica de educación intercultural (LOEI), sancionada en 2011 y reglamentada en 2015, establece que el sistema educativo de Ecuador está compuesto por el sistema nacional de educación, el sistema nacional de educación ofrece educación escolarizada y no escolarizada con pertinencia cultural y lingüística. De la misma forma Las personas menores de 15 años con escolaridad inconclusa tienen derecho a la educación general básica y el bachillerato escolarizados” (Ministerio de Educación, 2019).

Por lo consiguiente, el sistema educativo actual se enfrasca directamente en su gestión educativa y en la manera de como esta se orienta a los resultados administrativos y operativos. Por lo tanto, la gestión administrativa se basa en una disciplina, proceso y/o estrategia para mejorar las etapas de trabajo durante el año lectivo.

2.1.2 *Antecedentes Referenciales*

En esta parte de la investigación se analizan posibles trabajos de similar característica con la finalidad de comparar las investigaciones y poner en consideración de esta investigación la más apta para el desarrollo de su análisis final, entre estas aportaciones teóricas e investigativas encontramos a los autores:

La autora Br. Teresa Arellano (2017), en su informe de grado denominado “Gestión directiva y acompañamiento pedagógico en docentes de nivel inicial” de la Universidad César Vallejo de Perú. Resalta lo siguiente en cuanto a la habilidad del equipo directivo:

“El directivo en su gestión debe resolver las situaciones diversas que se le presenten de acuerdo con las prioridades de la institución, favoreciendo la enseñanza aprendizaje, el buen clima, los ambientes adecuados, el trabajo en equipo, delegando funciones de acuerdo con el personal idóneo que tiene en dicha institución” (pág. 24).

Analizando la cita anteriormente expuesta se considera que, los directivos institucionales deben estar en la búsqueda de estrategias para coordinar las diferentes actividades realizadas por su cuerpo docente en donde la comunicación asertiva como factor primordial de un trabajo en equipo eficiente sea aceptada y practicada por todos dentro y fuera de la institución educativa.

Esta misma autora, consideró también que “La gestión directiva de una Institución, es la responsable de guiar a su comunidad educativa en alcanzar las metas propuestas, por ello podemos decir que para que el directivo logre desempeñar dicha función con éxito, debe el directivo tener que contar con las suficientes habilidades para enfrentar cualquier situación que se le presente” (pág. 35).

En este sentido, la autora hace referencia al compromiso del equipo directivo al realizar su gestión, hace énfasis en cómo poder buscar alternativas de mejoramiento y más sin embargo la eficiencia educativa en base a su gestión debe estar enfocada a la consecución de resultados a corto, mediano y largo plazo.

Así mismo, Robbins (2008) acertó en que el trabajo en equipo es fundamental para la consecución de resultados y consideró que la gestión educativa es la encargada de buscar alternativas de mejora y herramientas que le permitan a los docentes poder realizar su trabajo de manera efectiva y desde otro punto de vista, Arellano (2017) siguiendo la misma línea de investigación propuso que mediante la distribución del trabajo, la consecución de resultados será rápida, eficiente y de calidad.

Las autoras Marcillo y Tomalá (2021), en su presentación del trabajo final denominado “La gestión educativa y su influencia en los nuevos desafíos del desarrollo curricular en la Unidad Educativa Bartolomé Garelli” de la Universidad Espíritu Santo – Ecuador, mencionaron que:

“La tecnología, ha sido uno de los principales cambios que vivimos actualmente; volviéndose un nuevo desafío para los docentes ecuatorianos. Desafíos para lo cual se vuelve indispensable realizar un trabajo en equipo que involucre a los docentes y el gestor educativo, para desarrollar estrategias que ayuden a afrontar estos cambios actuales de una manera óptima y pertinente. Por lo tanto, un buen desarrollo curricular que implica diversidad de técnicas y metodologías es vital para el logro de los objetivos propuestos en la institución educativa” (Marcillo & Tomalá, 2021).

Así mismo consideraron que “es de vital importancia motivar a los gestores educativos en realizar un compromiso de trabajo junto con el personal docente, para fomentar actividades al momento del desarrollo curricular, para que éste se elabore bajo los lineamientos del modelo curricular que otorga el Ministerio de Educación, resaltando además las características idóneas que debe poseer un buen gestor para que todos los miembros de la comunidad educativa se involucren en la planificación curricular para obtener esas mejoras que se desea conseguir en la institución educativa” (pág. 78).

2.1.3 *Fundamentación Teórica*

Antes de empezar este apartado, es importante considerar como en la actualidad los cambios tecnológicos y curriculares que afectaron directamente el sistema educativo del país, también afecto en la manera de realizar los procesos de la gestión educativa y de la innovación docente. Para dar apertura a este fragmento de la investigación es necesario tener en cuenta que absolutamente nadie estuvo actualizado para esta nueva forma de enseñar, ni directivos y su proceso de gestión educativa, ni los docentes en su proceso de enseñanza, mucho menos los padres de familia y estudiantes que tuvieron la imperiosa necesidad de adaptarse a los repentinos cambios que macarían de manera directa el aprendizaje en estos.

Por lo tanto, en esta parte de la investigación analizaremos en primera instancia la pregunta planteada a inicio de esta, ¿De qué manera la inadecuada gestión educativa incide en la innovación de la gestión docente?, considerando la pregunta se estima prudente analizar la medida en que la gestión educativa se ha visto forzada a trabajar en la actualidad a través de los procesos educativos liderados por los docentes “es así que, para llegar a un estudio y análisis de esta investigación nos percatamos en primera instancia de las características y la preparación que debe tener un gestor educativo para realizar un trabajo adecuado en un cargo que requiere de mucha responsabilidad” (pág. 80).

2.1.3.1 GESTIÓN EDUCATIVA

La Gestión Educativa tiene que ver mucho con la administración, pero en el ámbito educativo, por ejemplo, la administración en el campo educativo tiene que ver con conseguir resultados eficientes a la hora de desarrollar las diferentes actividades que consolidan el éxito, la gestión educativa tiene el mismo significado, solo que en la actualidad el aporte de (CARRASCO, 2020), menciona que la finalidad de esta es involucrar a todos los actores educativos con el propósito de desarrollar planes estratégicos que permitan cumplir con los objetivos planteados a inicio de año.

2.1.3.1.1 Definición Básica de la Gestión Educativa:

Según Botero (2009), la gestión educativa está ligada estrechamente a la gestión administrativa, pero en el ámbito educativo, es decir, de igual manera se la considera importante en todo el sentido de las palabras, pues conlleva muchas responsabilidades, sobre todo, tomar decisiones importantes para la mejoría de todos los actores educativos, considerando siempre los lineamientos de las autoridades correspondientes.

Torres (2006), considera que la gestión educativa o administrativa, se basa en hacer un trabajo lleno de responsabilidades que busca siempre la mejor estrategia para cumplir con los objetivos organizacionales y educativos para el bienestar común.

Por último, García (2006), consideró que la gestión educativa surge con la necesidad de buscar alternativas de mejora en la calidad de educación y que se caracteriza siempre por buscar un equilibrio perfecto en las labores administrativas y docentes.

Estos autores han evidenciado que el fin común de la gestión educativa como propuesta inicial era la de coadyuvar a la consecución de un mismo objetivo, que es buscar mejorar la calidad educativa a través de procesos que le permitan al líder educativo en conjunto con su cuerpo docentes, padres de familia y estudiantes lograr la efectividad en la calidad de educación.

Por su parte, las autoras (Marcillo & Tomalá, 2021) consideran que la gestión educativa es “el conjunto de actividades y estrategias guiadas por diferentes procedimientos y técnicas que sean adecuadas para las instituciones y logren sus metas, objetivos y fines educacionales; proporciona además, mecanismos innovadores para afrontar de una manera asertiva los constantes cambios que actualmente afronta la educación” (pág. 80).

“Cada modelo que crea la gestión educativa constituye un mecanismo de transformación y construcción de una nación y sus nuevos modelos educativos según el sistema nacional de educación. El (Ministerio de Educación, 2020) menciona los nuevos lineamientos para orientar los proyectos en las instituciones educativas y que estas vayan en relación con las propuestas pedagógicas para la creación, ampliación y funcionamiento de las instituciones educativas” (pág. 80).

“Así mismo la gestión educativa encuentra diferentes paradigmas en su proceso de cambio y de transformación, ya sean presupuestarios o la falta de apoyo, si es o no conveniente para la institución, también la organización o fecha de aprobación para que éste se cumpla, la (Dirección Nacional de Investigación Educativa, 2019) redacta el requisito y plazo para la revisión, valoración y aceptación del planteamiento de investigación” (pág. 81).

2.1.3.1.2 Características de la Gestión Educativa:

Para el Ministerio de Educación, la Gestión Educativa nace en el año 2010 como nuevo proyecto por parte del Ministerio de Educación y del Gobierno Nacional y que busca garantizar y asegurar el cumplimiento del derecho a la educación, de tal manera que puedan acceder a la misma todas aquellas personas que necesiten, quieran y deseen estudiar en sus diferentes niveles educativos plasmados en el nuevo modelo de gestión educativa.

Para los autores Cantos & Reyes (2018), “el nuevo modelo de Gestión Educativa constituyen en un paradigma de organización interna y externa a nivel institucional que permite canalizar en forma efectiva y oportuna las directrices a ser aplicadas dentro del campo educativa desde diferentes ámbitos; se plantea una nueva reestructuración que garantice y asegure el cumplimiento del derecho a la educación, un camino que conduciría a la calidad y calidez para fortalecer los servicios educativos atendiendo las realidades locales y culturales, impactando de sobremanera en las escuelas de educación básica” (pág. 5).

Por su parte la autora Josefa Gorozabel, et al. (2020), “los modelos de gestión educativa es clave para llevar acciones acertadas y consolidar un buen desenvolvimiento académico en los estudiantes. Por consiguiente, es importante conocer cada enfoque pedagógico, pues así los docentes se pueden aproximar a las distintas realidades educativas y gestar la proactividad formativa, utilizando las herramienta y recursos que brindan las diversas perspectivas, promoviéndose el desarrollo de la cognición, habilidades, destrezas, competencias, en los discentes de forma significativa” (pág. 3).

El autor Leonardo Pacheco (2014), en una entrevista realizada denominada, Gestión Educativa, manifestó que la Gestión Educativa es un proceso sistemático que está orientado al fortalecimiento de las instituciones educativas y de sus procesos con la finalidad de enriquecer cada uno de los procesos orientados a buscar la calidad en la educación. Para garantizar una adecuada aplicación de la Gestión Educativa es necesario considerar 3 fases importantes:

- Autoevaluación
- Plan de mejoramiento
- Ejecución y seguimiento

Todas estas fases sirven para garantizar una adecuada gestión educativa, en cuanto a la fase 1 de autoevaluación, se podría considerar que es el momento exacto en el que cada institución educativa en sí recoge, recopila, analiza, verifica y valora la información recopilada, esto le permitirá al gestor educativo determinar cuáles son las fortalezas y oportunidades para mejorar, con el fin de seguir adecuadamente la segunda fase, por su parte, en la fase 2, este plan se realiza una vez analizada la información en la cual el gestor prosigue a realizar las diferentes acciones utilizando estrategias y propósitos que permitan el mejoramiento en todas las áreas de la que dependa la institución educativa, por último, en la fase 3 necesita seguir las acciones planteadas para poder cumplir con los objetivos planteados.

En consecuencia, luego de haber analizado la importancia, sus características, sus ventajas y sus objetivos de la Gestión Educativa, se finaliza concluyente este primer análisis de las variables en investigación que: la Gestión Educativa promueve en la escuela el derecho a la educación de calidad con calidez, incentiva a trabajar con un clima organizacional responsable donde prioriza la comunicación y las buenas relaciones interpersonales y sobre todo, impulsa al desarrollo de las acciones docentes así como el uso de su creatividad, motivación e innovación.

2.1.3.1.3 Áreas de la Gestión Educativa:

Como se ha indicado, la Gestión Educativa tiene como principal objetivo el fortalecer el desempeño de todos los planteles educativos mediante la aplicación de estrategias eficaces, técnicas e instrumentos que faciliten el accionar de sus actores en totalidad, para que esto suceda debe trabajar en las siguientes 4 áreas:

- **La Gestión Directiva** esta “se dedica a coordinar las necesidades del establecimiento para integrar una cultura educacional propia. Esto significa que es la encargada de ejercer el liderazgo y control administrativo del plantel, a la vez que la actualización y la revisión de las dinámicas recreativas, sociales y psicológicas que acompañan al acto educativo” (pág. 1).
- **La Gestión Pedagógica** como su nombre lo indica “es propiamente la encargada del aprendizaje, o sea, de lo que ocurre dentro del aula. Esto implica desarrollar, actualizar y repensar el currículo académico, tomando en cuenta los conocimientos especializados en la materia y las sugerencias de la comunidad académica, así como los acuerdos con los demás miembros de la comunidad educativa, especialmente en lo que concierne a las formas de evaluación” (Etecé, 2021).
- **La Gestión Financiera** “en este caso se refiere a todo lo concerniente a los sistemas de registro e información del alumnado, la prestación de servicios complementarios y sobre todo garantizar que el plantel educativo pueda seguir existiendo en el tiempo, gestionando de la mejor manera posible sus recursos humanos y capitales. Esto también incluye las normativas, el inventario de bienes, etc.” (Etecé, 2021).
- **Y la Gestión de la comunidad** hace referencia a que “este cuarto aspecto atañe al costado social del acto educativo, mediante la promoción de la participación ciudadana, los planes de intercambio, de estímulo al investigador, el fomento del crecimiento profesional y otros aspectos concernientes a la comunidad educativa en tanto individuos que hacen su vida en torno al aprendizaje, y aspiran a una convivencia pacífica y mutuamente enriquecedora” (pág. 1).

2.1.3.1.4 Características del Gestor Educativo:

Para la autora (Arellano, 2017), el gestor educativo debe tener un perfil como se describe a continuación:

- Sólida moral
- Íntegro
- Ético
- Responsable
- Líder
- Comunicador
- Resiliente
- Empático
- Flexible
- Orientador
- Habilidad emocional
- Trabajar en equipo
- Cordial
- Ejemplo
- Carismático
- Tener presencia
- Resolver problemas
- Aprender a aprender
- Apoyar labor docente
- Escuchar
- Entre otros más.

En otras palabras “Quien ocupe el cargo de gestor directivo debe tener una moral íntegra, ya que mal podría aplicar al resto del equipo de trabajo normas que él mismo no ha respetado, debe tener la capacidad de ser empático con todos los interlocutores que se relacionan con su gestión: alumnos, docentes, comunidad; cada uno de ellos desde sus distintas edades, problemáticas, deseos, expectativas. Es decir, debe confluír en él la disposición de una escucha verdadera y un deseo de apoyar en todo aquello que sea positivo” (pág. 34).

Hay que considerar que una persona que se considera Gestor Educativo tiene conocimientos fundamentales para poder dirigir, planificar y supervisar adecuadamente todas las acciones que sean desarrollada por parte de todos los actores educativos, con las contribuciones de la gestión del directivo se debe impulsar el crecimiento a nivel cualitativo y cuantitativo en la educación.

2.1.3.2 INNOVACIÓN DOCENTE

Para el autor Alejandro Murillo (2017), se debe partir por conocer que es en realidad la Innovación Educativa, esta “contempla diversos aspectos: tecnología, didáctica, pedagogía, procesos y personas. Una innovación educativa implica la implementación de un cambio significativo en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Debe incorporar un cambio en los materiales, métodos, contenidos o en los contextos implicados en la enseñanza. La diferencia percibida debe estar relacionada con la calidad de novedad del elemento mejorado, la aportación de valor de este al proceso de enseñanza-aprendizaje y la relevancia que la innovación propuesta aportará a la institución educativa y a los grupos de interés externos” (pág. 2).

2.1.3.2.1 Tipos de Innovación Educativa

Hay que considerar 4 tipos de innovación educativa a nivel general:

Innovación Disruptiva: “se define a la innovación disruptiva en educación como aquella propuesta que tiene el potencial de impactar a todo el contexto educativo. Su impacto permite que la evolución lineal de un método, técnica o proceso de enseñanza-aprendizaje cambien drásticamente alterando la evolución lineal del contexto educativo, modificando permanentemente la forma en la que se relacionan los actores del contexto, los medios y el entorno mismo” (Murillo, 2017).

Innovación revolucionaria: “este tipo de innovación educativa muestra la aplicación de un nuevo paradigma y se revela como un cambio fundamental en el proceso de enseñanza-aprendizaje y un cambio significativo de las prácticas existentes. Su aportación al proceso de enseñanza-aprendizaje es tan significativa que no tiene contexto previo en el sector educativo” (pág. 5).

Innovación incremental: “es un cambio que se construye con base en los componentes de una estructura ya existente, dentro de una arquitectura o diseño ya establecido. Es decir, refina y mejora un elemento, metodología, estrategia, proceso, medio de entrega o procedimiento ya existente” (pág. 5).

Mejora continua: “se considera que es mejora continua cuando lo que se propone son cambios que afectan parcialmente alguno de los elementos de innovación educativa sin alterar de forma relevante el proceso. Por ejemplo, una eficiencia de operación, entrega o procedimiento” (Murillo, 2017).

2.1.3.2.2 *Innovación Docente*

Entonces, la innovación docente se podría considerar como aquel conjunto de intervenciones que modifica y mejorar un sin número de cualidades personales como por ejemplo la actitud, la aptitud, el conocimiento, pero sobre todo la practica pedagógica.

Para el autor Alejandro Murillo (2017), se debe partir por conocer que es en realidad la Innovación Educativa, esta “contempla diversos aspectos: tecnología, didáctica, pedagogía, procesos y personas. Una innovación educativa implica la implementación de un cambio significativo en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Debe incorporar un cambio en los materiales, métodos, contenidos o en los contextos implicados en la enseñanza. La diferencia percibida debe estar relacionada con la calidad de novedad del elemento mejorado, la aportación de valor de este al proceso de enseñanza-aprendizaje y la relevancia que la innovación propuesta aportará a la institución educativa y a los grupos de interés externos” (pág. 2).

a) ***Innovación curricular:*** “Innovación basada en el desarrollo y concreción del currículo oficial, fundamentalmente centrada en los objetivos y contenidos. En este sentido, la innovación curricular es un proceso explícitamente pensado y sistemáticamente planificado dirigido a revisar, reconstruir, transformar y, en suma, mejorar el Currículo que ofrecen las escuelas al alumnado.

Por todo ello, la innovación curricular incide principalmente en la cada vez mayor presencia de las competencias básicas en el diseño y la elaboración de materiales didácticos.

b) ***Innovación pedagógica:*** Innovación basada fundamentalmente en la introducción e implementación de nuevas estrategias pedagógicas y metodológicas referidas a cómo enseñar, atendiendo a los nuevos conocimientos sobre cómo aprende el alumnado.

c) **Innovación evaluativa:** Innovación basada fundamentalmente en la introducción de nuevos métodos y recursos utilizados para la evaluación de todos y cada uno de los elementos que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje en su conjunto.

d) **Innovación TIC:** Innovación basada en un creciente uso de los nuevos recursos tecnológicos disponibles en el ámbito educativo, es decir, la innovación TIC supone una experimentación en el ámbito del proceso de enseñanza-aprendizaje basada en los nuevos recursos principalmente relacionados con las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC). La incorporación de las TIC al proceso de enseñanza-aprendizaje ha supuesto una innovación en la metodología (pizarras digitales, ordenadores, plataformas de e-learning), así como en la producción de nuevos recursos y materiales educativos (textos digitales, animaciones, simulaciones, blogs, foros, etc. Ahora bien, hemos de ser conscientes que el uso de las TIC no implica por sí mismo la mejora de la educación” (Albaladejo, Campos, & Martínez, 2019).

En consecuencia y como parte concluyente de la explicación de la siguiente variable en estudio se considera que “innovar no es inventar, es mejorar lo que ya existe. La innovación es intencional, planificada y cuenta con la participación de agentes involucrados en la educación, rompiendo paradigmas saliendo de nuestra zona de confort e introduciendo mejoras en ciertas estructuras de la educación” (PUCE, 2020).

2.1.3.3 *¿Por qué es importante innovar en la Gestión Educativa?*

En el ámbito educativo, la palabra innovar es hacer las cosas diferente a las que ya se venían haciendo, innovar es querer tener resultados diferentes a los ya obtenidos, sin embargo, esa palabra tan pequeña como innovar en la actualidad queda muy grande para los diferentes trabajos en cualquier ser humano, innovar en nuestra sociedad es creer que es inventar algo, lastimosamente, en la actualidad y en un mundo tan cambiante como el nuestro, los seres humanos estamos acostumbrados a hacer las cosas de una forma rutinaria, sin sentido y solo por cumplir un objetivo personal, que es cobrar un sueldo o salario.

Innovar entonces, es hacer las cosas diferentes, es tener resultados diferente, es querer establecer parámetros que nos permitan ser mejores cada día, en la parte educativa, innovar

en el docente es buscar estrategias, herramientas, alternativas que le permitan mejorar su accionar para con los estudiantes, es hacer del proceso enseñanza aprendizaje un momento de interacción, de participación con ellos y al mismo tiempo es llegar a ellos de la mejor manera, con clases prácticas y activas, que les permita a ellos desenvolverse en su entorno natural y social.

En consecuencia, los directivos y los docentes han aprendido a trabajar bajo la presión de rediseñar todo su proceso de enseñanza debido a esta pandemia que ha afectado a todos, cada directivo junto a su cuerpo docente ha aprendido también a reinventar sus estrategias comunicativas, aprender a comunicar mejor las actividades y tareas, de la misma forma aprendió a hacer videos y algo que los docentes se han dado cuenta es que estas plataformas ya estaban allí, en internet, pero debido a las clases presenciales jamás pensó en utilizarlas, aun cuando se consideran que se deben utilizar estrategias lúdicas para hacer más amena las clases.

2.2 Marco Conceptual

Para el desarrollo de este marco conceptual se han escogido las siguientes palabras claves:

Gestión Educativa: La gestión educativa “alude a la organización, la administración y el desarrollo eficiente de un proyecto de educación con la finalidad de lograr lo planificado a través de las diferentes acciones que se han tenido en consideración” (Pérez & Gardey, 2021).

Gestión Escolar: La gestión escolar “es un proceso que enfatiza la responsabilidad del trabajo en equipo e implica la construcción, diseño y evaluación del quehacer educativo. Es entendida como la capacidad de generar nuevas políticas institucionales, involucra a toda la comunidad escolar con formas de participación democráticas que apoyan el desempeño de docentes y directivos a través del desarrollo de proyectos educativos adecuados a las características y necesidades de cada escuela” (De la O, 2020).

Innovación Educativa: La innovación educativa “es un proceso que implica un cambio en la enseñanza y se basa en cuatro elementos fundamentales: las personas, el conocimiento, los procesos y la tecnología. Si no se consideran los cuatro elementos conjuntamente es probable que la innovación educativa no tenga el éxito esperado” (EDUCO, 2021).

Innovación Docente: la Innovación en el docente no es más que “la aplicación de una idea que produce cambio planificado en procesos, servicios o productos que generan mejora en los objetivos formativos” (Alves, 2007)

Proceso Enseñanza Aprendizaje: el PEA “es aquel que se produce de un modo intencionado, tanto por parte del profesor como del alumno. Es decir, el docente tiene que querer enseñar y el estudiante tiene que querer aprender, de forma que ambas funciones están directamente relacionadas y son indispensables para que dicho proceso se dé correctamente” (Coañugo, 2021).

2.3 Marco Legal

El marco legal de esta investigación está fundamentado por:

- **LA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**
- **AL REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL**
- **AL MARCO LEGAL EDUCATIVO (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA, LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL Y REGLAMENTO GENERAL)**

En la **CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**, 2008, con Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008 y con su última modificación con fecha 13 de julio del 201consideran lo siguiente:

TÍTULO II

DERECHOS

SECCIÓN QUINTA – EDUCACIÓN

Artículo 26: La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad

de participar en el proceso educativo (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 17).

Artículo 27: La educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 17).

De la misma forma en su;

TÍTULO VII

RÉGIMEN DEL BUEN VIVIR

CAPÍTULO PRIMERO

INCLUSIÓN Y EQUIDAD

Artículo 349: El Estado garantizará al personal docente, en todos los niveles y modalidades, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico; una remuneración justa, de acuerdo con la profesionalización, desempeño y méritos académicos. La ley regulará la carrera docente y el escalafón; establecerá un sistema nacional de evaluación del desempeño y la política salarial en todos los niveles. Se establecerán políticas de promoción, movilidad y alternancia docente (LOEI, 2012, pág. 81).

En lo que respecta al **REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL**, Decreto Ejecutivo 1241 y establecido en su Registro Oficial Suplemento 754 de 26 de julio de 2012 y con su última modificación realizada el 05 de enero de 2015 y vigente en la actualidad menciona en su:

TÍTULO II

DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

CAPÍTULO III

DE LAS AUTORIDADES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Artículo 44: Atribuciones del Rector o director de la Institución Educativa

1. “Cumplir y hacer cumplir los principios, fines y objetivos del Sistema Nacional de Educación, las normas y políticas educativas, y los derechos y obligaciones de sus actores;
2. Dirigir y controlar la implementación eficiente de programas académicos, y el cumplimiento del proceso de diseño y ejecución de los diferentes planes o proyectos institucionales, así como participar en su evaluación permanente y proponer ajustes;
3. Ejercer la representación legal, judicial y extrajudicial del establecimiento;
4. Administrar la institución educativa y responder por su funcionamiento;
5. Fomentar y controlar el buen uso de la infraestructura física, mobiliario y equipamiento de la institución educativa por parte de los miembros de la comunidad educativa, y responsabilizarse por el mantenimiento y la conservación de estos bienes;
6. Autorizar las matrículas ordinarias y extraordinarias, y los pases de los estudiantes;
7. Legalizar los documentos estudiantiles y responsabilizarse, junto con el secretario del plantel, de la custodia del expediente académico de los estudiantes;
8. Promover la conformación y adecuada participación de los organismos escolares;
9. Dirigir el proceso de autoevaluación institucional, así como elaborar e implementar los planes de mejora sobre la base de sus resultados;
10. Fomentar, autorizar y controlar la ejecución de los procesos de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes;
11. Controlar la disciplina de los estudiantes y aplicar las acciones educativas disciplinarias por las faltas previstas en el Código de Convivencia y el presente reglamento;
12. Aprobar el distributivo de trabajo de docentes, dirigir y orientar permanentemente su planificación y trabajo, y controlar la puntualidad, disciplina y cumplimiento de las obligaciones de los docentes;

13. Elaborar, antes de iniciar el año lectivo, el cronograma de actividades, el calendario académico y el calendario anual de vacaciones del personal administrativo y de los trabajadores;
14. Aprobar los horarios de clases, de exámenes, de sesiones de juntas de docentes de curso o grado y de la junta académica;
15. Establecer canales de comunicación entre los miembros de la comunidad educativa para crear y mantener tanto las buenas relaciones entre ellos como un ambiente de comprensión y armonía, que garantice el normal desenvolvimiento de los procesos educativos;
16. Ejecutar acciones para la seguridad de los estudiantes durante la jornada educativa que garanticen la protección de su integridad física y controlar su cumplimiento;
17. Remitir oportunamente los datos estadísticos veraces, informes y más documentos solicitados por la Autoridad Educativa Nacional, en todos sus niveles;
18. Asumir las funciones del Vicerrector, subdirector o Inspector general en el caso de que la institución no contare con estas autoridades;
19. Recibir a asesores educativos, auditores educativos y funcionarios de regulación educativa, proporcionar la información que necesitaren para el cumplimiento de sus funciones e implementar sus recomendaciones;
20. Encargar el rectorado o la dirección en caso de ausencia temporal, previa autorización del Nivel Distrital, a una de las autoridades de la institución, o a un docente si no existiere otro directivo en el establecimiento; y,
21. Las demás que contemple el presente reglamento y la normativa específica que para el efecto expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional” (LOEI, 2012, págs. 11-12).

En los establecimientos fiscomisionales y particulares, los directivos y docentes deben cumplir con los mismos requisitos de los directivos y docentes fiscales, establecidos en el presente reglamento.

2.4 Variables

Las variables de la investigación son las siguientes:

Variable Dependiente: INNOVACIÓN DOCENTE

Variable Independiente: GESTIÓN EDUCATIVA

2.4.1 Operacionalización de las Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN BÁSICA	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVEL Y/O RANGO	TÉCNICA APLICADA
GESTIÓN EDUCATIVA	Según Botero (2009), la gestión educativa está ligada estrechamente a la gestión administrativa, pero en el ámbito educativo, es decir, de igual manera se la considera importante en todo el sentido de las palabras, pues conlleva muchas responsabilidades, sobre todo, tomar decisiones importantes para la mejoría de todos los actores educativos, considerando siempre los lineamientos de las autoridades correspondientes.	Institucional	Organización	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, y 9.	1 – Nunca 2 – Casi Nunca 3- A veces 4 - Casi Siempre 5 - Siempre	Mala (30 - 33) Regular (34 - 39) Buena (40 +)	Cuestionario – Encuesta a Directivos Entrevista a directora
			Liderazgo				
			Desarrollo Profesional				
			Acompañamiento docente				
		Pedagógica	Diseño, Desarrollo y Evaluación del Currículo	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 y 18.			
			Práctica Pedagógica				
		Administrativa	Normatividad	19, 20, 21, 22, 23 y 24.			
Procesos y Procedimientos							
Comunitaria	Gestión con la comunidad	25. 26 y 27.					

VARIABLE	DEFINICIÓN BÁSICA	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVEL Y/O RANGO	TÉCNICA APLICADA
INNOVACIÓN DOCENTE	La innovación docente se podría considerar como aquel conjunto de intervenciones que modifica y mejorar un sin número de cualidades personales como por ejemplo la actitud, la aptitud, el conocimiento, pero sobre todo la practica pedagógica. (Murillo, 2017).	Clima Organizacional	Resolución de problemas y Relaciones humanas	1, 2, 3, 4, 5 y 6	1 – Nunca 2 – Casi Nunca 3- A veces 4 - Casi Siempre 5 - Siempre	Mala (20 - 28) Regular (29 - 39) Buena (40 +)	Cuestionario – Encuesta a Docentes
			Liderazgo	7, 8, 9, 10, 11 y 12			
			Programación Curricular				
			Trabajo en Equipo				
		Proceso Pedagógico (PEA)	Planificación docente	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20			
			Estrategias y Herramientas pedagógicas				
		Proceso de Evaluación de aprendizajes	Técnicas e Instrumentos de evaluación	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30			
			Toma de decisiones				

CAPÍTULO III

3 MARCO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque de la investigación

Esta investigación tuvo un enfoque mixto, tomando en consideración el momento difícil que atravesamos aun por motivo de la pandemia a nivel mundial, no se pueden obtener datos de los procesos áulicos de manera presencial que llevan cada uno de los docentes y directivos investigados en dicha institución educativa, por lo tanto, bajo la autorización de la docente tutora de esta investigación ha sido recomendado la realización de la investigación cuali-cuantitativa aportando criterios y análisis personales, así como también métodos que ayuden a obtener datos medibles y de esta manera poder tabularlos para una mejor comprensión.

También se considera que esta investigación fue de carácter educativa por lo que se obtuvieron información de aquellos procesos que realizan los docentes y directivos para verificar la incidencia que tiene la gestión educativa en la innovación docente.

Es así como, para la mayor parte de los investigadores o metodólogos, existen dos enfoques que dan resultados a una investigación organizada y oportuna, estas son el enfoque Cualitativo y Cuantitativo, son las dos formas de hacer investigación e incluso en la actualidad se mezclan ambas investigaciones para formar un enfoque nuevo que es el mixto Cuanti-Cualitativo.

Enfoque Cualitativo: Según (Taylor y Bogdán, 1984) consideraron que la investigación cualitativa responde únicamente a la comprensión del mundo complejo en donde se desenvuelven las personas dentro de un entorno o situación determinada, este análisis permitió tomar en consideración el enfoque mixto utilizado debido a la gran importancia que ha generado a través de los años investigar a los sujetos, esta investigación se radicó en conocer aportes teóricos que brinden un mejor asesoramiento para el desarrollo y se enfocó en el estudio del sujeto a partir de lo que dice y hace en el escenario social y cultural.

Enfoque Cuantitativo: este enfoque permitió sin duda alguna tener en cuenta resultados medibles acerca de las preguntas realizadas a las personas escogidas para la aplicación de

una técnica determinada, es decir, este enfoque se caracterizó por mostrar aquellos datos estadísticos a través de gráficos seleccionados en el programa Excel básico con la finalidad de demostrar la confiabilidad obtenida.

El uso de estos enfoques sin duda alguna permitió acoplarnos a la realidad en base a la situación que atravesamos por la emergencia sanitaria, hay que considerar también que, la investigación cualitativa varía según la perspectiva del observador, en cambio la investigación cuantitativa es la más utilizadas por la confiabilidad que arrojan los resultados obtenidos; y para concluir, una de las principales diferencias de los dos tipos de investigaciones utilizados en el desarrollo de esta Tesis es la diferencia en el método de recopilación de datos.

3.2 Tipo y Diseño de la investigación

Esta investigación de tipo básica, descriptiva, exploratoria y no experimental que tiene un diseño:

Documental: es documental por la información recopilada en libros, revistas científicas y educativas, páginas del internet, así como blog que han ayudado en el desarrollo completo de la investigación.

Así lo afirma (Sampieri, 2015) en su postulado donde menciona que “la investigación documental es detectar, obtener y consultar la biografía y otros materiales que parten de otros conocimientos y/o informaciones recogidas moderadamente de cualquier realidad, de manera selectiva, de modo que puedan ser útiles para los propósitos del estudio”.

Descriptivo: debido a que se describirían en orden los procesos investigativos con la finalidad de exponer hasta el más mínimo detalle que beneficiaría a la realización de esta investigación, así como identificar la eficacia de la Gestión Educativa.

De la misma manera (Sampieri, 2015) afirma que: “Los estudios descriptivos permiten detallar situaciones y eventos, es decir, como es y cómo se manifiesta determinado fenómeno

y busca especificar propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”.

Correlacional: en este tipo de investigación se consolidó si hubo o no la relación entre las dos variables entre dos o más conceptos o en opiniones y filosóficas.

Por su parte (Hernández, 2019) afirma que la investigación correlaciona es “es un tipo de estudio que tiene como propósito evaluar la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables (en un contexto en particular). Tales correlaciones se expresan en hipótesis sometidas a prueba”.

Explicativa: por medio de este tipo de investigación se buscó consolidar ideas que fueron más allá de dar una breve descripción, sino que se trató de dar respuestas a varias interrogantes que aparecieron en el desarrollo de la investigación y que brindaron la mayor oportunidad de explicarlas en base a teorías existentes y criterios personales que aportaron en la misma.

De la misma forma (Hernández, 2019) confirmó que “estos diseños describen las relaciones existentes entre dos o más variables en determinado momento. Este tipo de diseño puede limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pueden analizar relaciones de causalidad”.

De Campo: este tipo de investigación sin duda alguna permitió incorporar resultados y criterios de las personas tomadas de referencia en la aplicación de la técnica seleccionada, es decir, se apoyó en informaciones que proceden de la encuesta y entrevista aplicadas.

Este tipo de investigación según (Velasco-Rodríguez, 2017) “se considera especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice, describe tendencias de un grupo o población”.

3.3 Métodos Teóricos y Empíricos

3.3.1 Métodos Empíricos

Debido a la emergencia sanitaria que atravesamos hoy en día, resultó imposible aplicar la encuesta de manera presencial debido al confinamiento y distanciamiento propuesto actualmente por el COE Nacional y el COE Cantonal, sin embargo se ha encontrado la forma de poder aplicar la encuesta a través de la plataforma **Google Forms** la cual es amigable y permitió tener acceso a todas las respuestas de manera íntegra sin poder manipularlas demostrando ética y compromiso con la realización de esta investigación. Adicional a ello también se utilizó la plataforma digital Zoom para poder conversar con las docente y directivos y así poder entrevistarla de acuerdo con el modelo de entrevista planteado.

La Encuesta según (Sampieri, 2015) es “el cuestionario es tal vez el más utilizado para la recolección de datos; este consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir”.

Adicional a la técnica seleccionada se aplicó una Entrevista a la Licenciada Doriss Orozco Sánchez, directora actual de la Escuela de Educación Básica Nicolás Mestanza y Álava. según (Hernández, 2019) la Entrevista implica que “una persona calificada aplica el cuestionario a los sujetos participantes, el primero hace las preguntas a cada sujeto y anota las respuestas. La habilidad del entrevistador es vital para el éxito en la búsqueda de hecho por medio de la entrevista”.

3.3.2 Métodos Teóricos

Los métodos de investigación utilizados permitieron que el trabajo investigativo tenga la peculiaridad de válido y garantizar por medio de él, las adecuadas aplicaciones para la recolección de la información; en este estudio se utilizó el método deductivo e inductivo, analítico y sintético; los cuales concedieron tener una visión global de la problemática presentada en la efectividad de la gestión educativa y su incidencia en la innovación docente

de la Escuela de Educación Básica Nicolás Mestanza y Álava, además se utilizó el método de síntesis que permitió mantener la observación con carácter ético.

Método inductivo - deductivo: este método es un proceso utilizado en la investigación en desarrollo, debido a que permitió poder sacar conclusiones generales partiendo de hechos particulares mediante el cual se investigó los factores que intervinieron en el desarrollo de la investigación, se empleó este método por permitir desmontar las variables anteriormente analizadas, tal como lo indica en la revista el autor (Rodríguez, 2017), donde menciona que “El método inductivo-deductivo está conformado por dos procedimientos inversos: inducción y deducción. La inducción es una forma de razonamiento en la que se pasa del conocimiento de casos particulares a un conocimiento más general, que refleja lo que hay de común en los fenómenos individuales” (pág. 13)

Método analítico - sintético: es aquel método de investigación que consistió en la desmembración de toda la investigación, tal cual lo mencionó en su revista digital el autor (Lopera et al, 2017); “se empleó este método por ser quien nos arribó al análisis de los resultados adquiridos de la tabulación de las encuestas y estudiarlos minuciosamente obteniendo conclusiones que nos permitieron en primer lugar aprender más sobre el tema desarrollado” (pág. 19).

3.4 Población y muestra

3.4.1 Población

La población será la siguiente:

CARACTERÍSTICA DE LA POBLACIÓN	TOTAL
Directora	1
Subdirector	1
Docente	41
TOTAL	43

Elaborado por la autora

3.4.2 Muestra

La muestra seleccionada será su población en su totalidad debido a que se utilizarán dos técnicas de recolección de información tanto para los directivos como con sus docentes.

CAPITULO IV

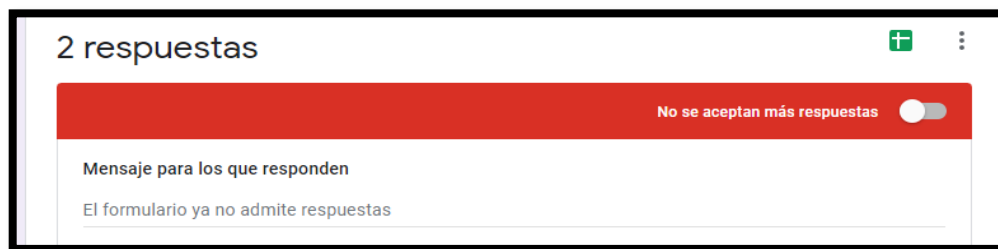
4 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Resultados de la Encuesta dirigida a los Directivos

LINK de acceso a la encuesta de directivos de la Escuela de Educación Básica Nicolás Mestanza y Álava:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdNOW8YgzH5X5ssSOBprHDf5NAor7Yu9Ybki_9zkJnx0bC2dg/viewform?usp=sf_link

Figura 1: Cantidad de Encuestados

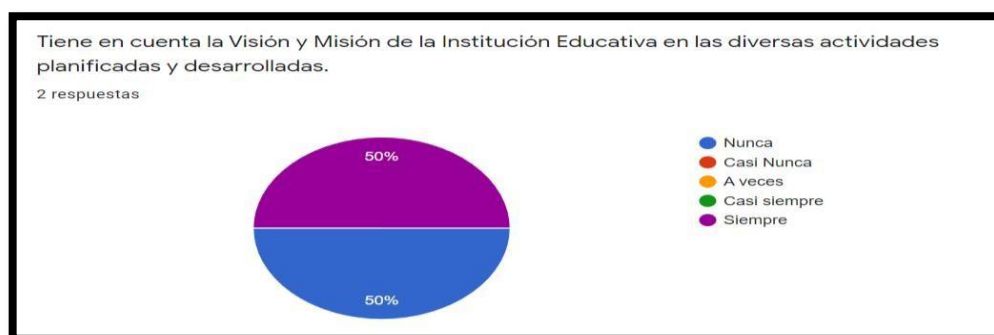


Fuente: Google Forms – La autora

En esta imagen, se observa la cantidad de personas encuestadas, teniendo como resultado que son 2.

En esta parte de la investigación se escogieron algunas preguntas con la finalidad de presentar evidencia y aquellas consideraciones que tuvieron los encuestados.

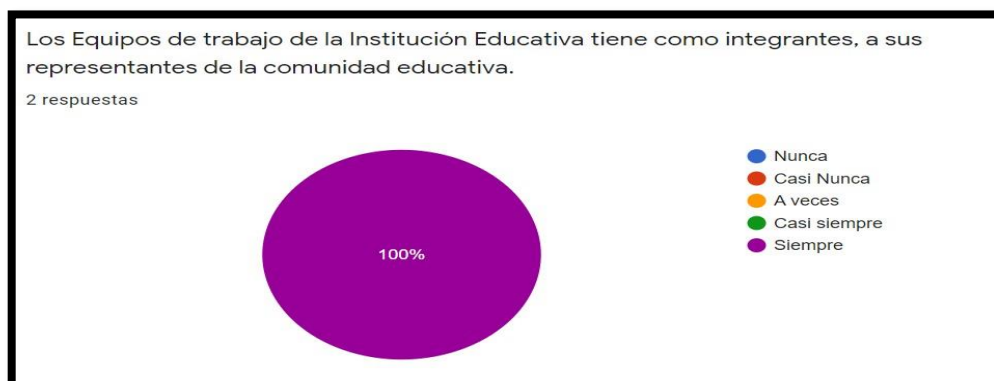
Figura 2: Conocimiento de la Visión y Misión Institucional



Fuente: Google Forms – La autora

En esta pregunta se trató de identificar si los directivos conocen realmente los valores corporativos institucionales de la Escuela a la que pertenecen, obteniendo como resultado que 1 directivo siempre los tiene en cuenta, mientras que el otro directivo no conoce.

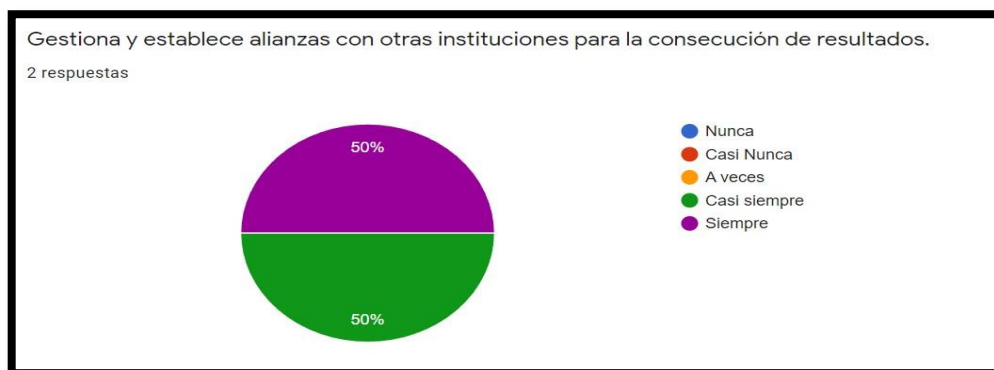
Figura 3: Integración de los actores educativos



Fuente: Google Forms – La autora

En esta pregunta se consideró identificar si los directivos de la institución educativa toman en cuenta a todos sus actores educativos y de la comunidad en general, obteniendo como resultado que el 100% siempre toma en consideración a la comunidad educativa.

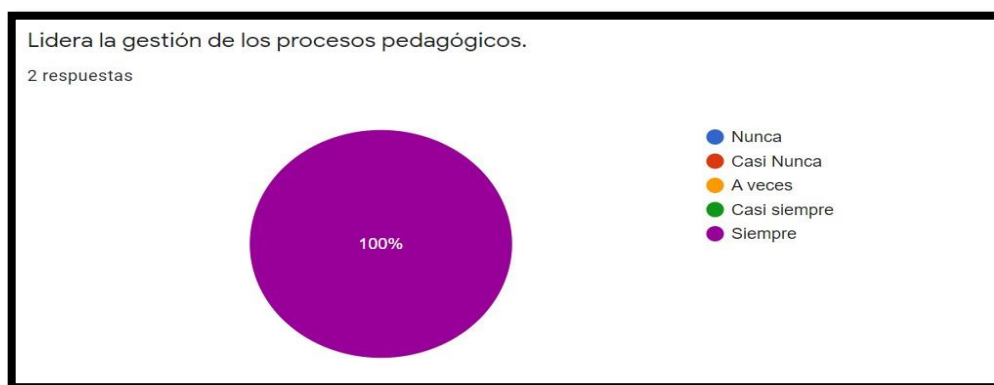
Figura 4: Alianzas Institucionales



Fuente: Google Forms – La autora

La pregunta considera si los directivos de la institución educativa realizan alianzas con otras instituciones con la finalidad de lograr los objetivos planteados y se obtuvo que el 50% de los encuestados siempre intenta de crear alianzas estratégicas, mientras que el otro 50% casi siempre las realiza.

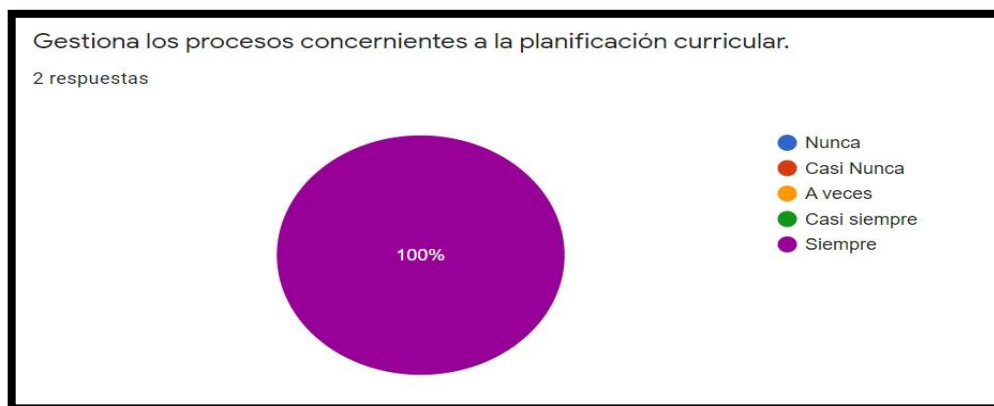
Figura 5: Gestión de los procesos pedagógicos



Fuente: Google Forms – La autora

El 100% de los encuestados siempre lidera los procesos pedagógicos que se realizan dentro de las instalaciones de la institución educativa.

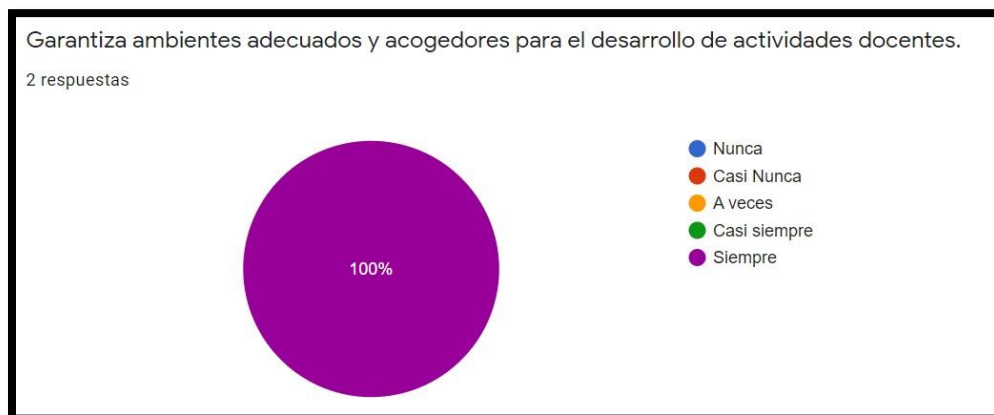
Figura 6: Gestión de procesos de planificación curricular



Fuente: Google Forms – La autora

El 100% de los encuestados siempre gestiona los procesos concernientes a la planificación curricular docente.

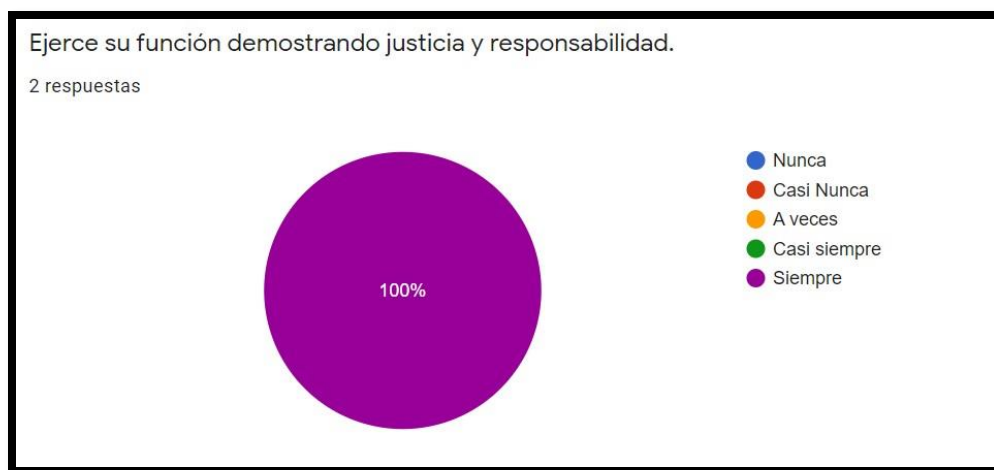
Figura 7: Garantía de ambientes adecuados



Fuente: Google Forms – La autora

En esta pregunta, se obtuvo el 100% de las garantías, pues, consideraron que siempre trabajan en el ambiente educativo.

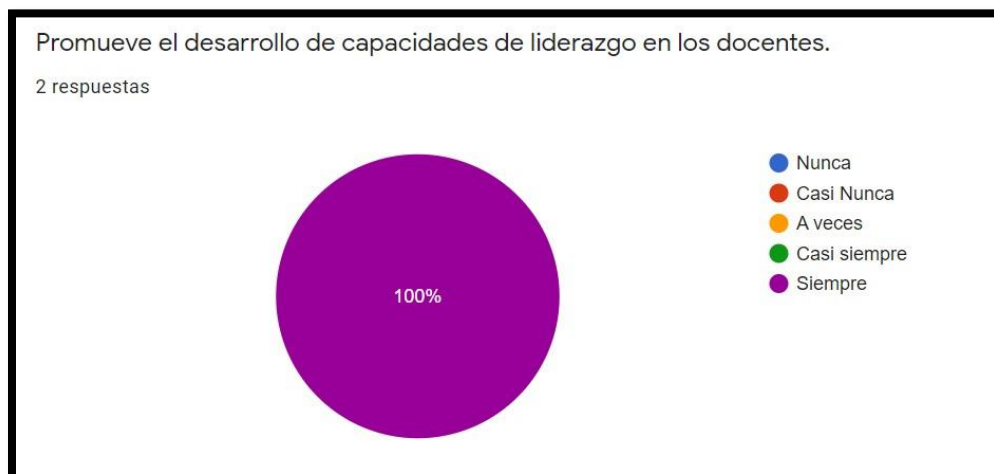
Figura 8: Función directiva de justicia y responsabilidad



Fuente: Google Forms – La autora

El 100% de los encuestados siempre ejerce su función apegada a la justicia y a la responsabilidad con los actores educativos.

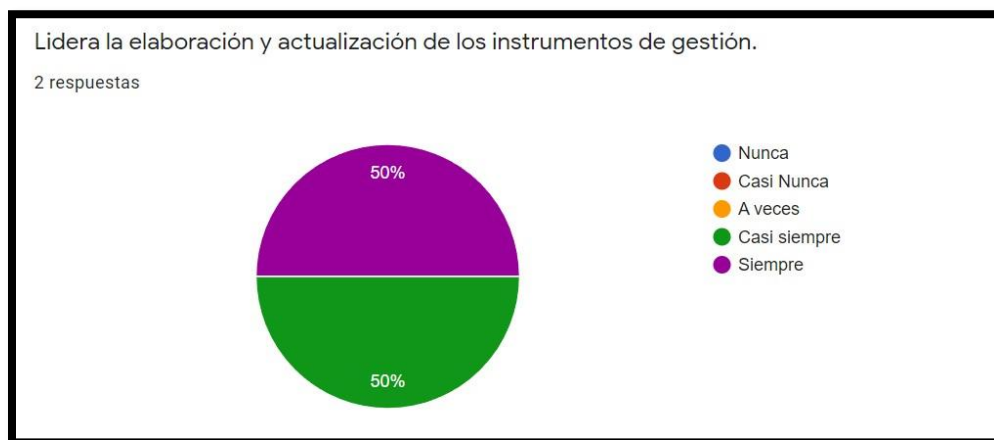
Figura 9: Don de Liderazgo Directivo



Fuente: Google Forms – La autora

El 100% de los encuestados consideraron que siempre sobresale el don de liderazgo que tienen hacia los docentes.

Figura 10: Actualización de Instrumentos de gestión pedagógica



Fuente: Google Forms – La autora

La respuesta de los directivos en esta ocasión ha sido dividida, el 50% considera que casi siempre lidera la aplicación de instrumentos en la gestión pedagógica, mientras que el otro 50% siempre lo aplica.

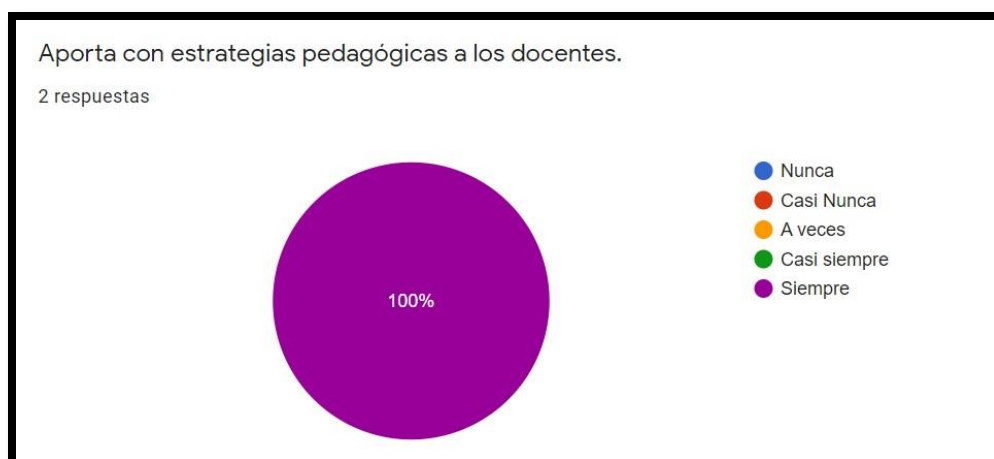
Figura 11: Participación en actividades



Fuente: Google Forms – La autora

De la misma forma, en esta pregunta hubo consideraciones divididas, el 50% considera que siempre participa en las experiencias del desarrollo profesional docente, mientras que el otro 50% casi siempre lo hace.

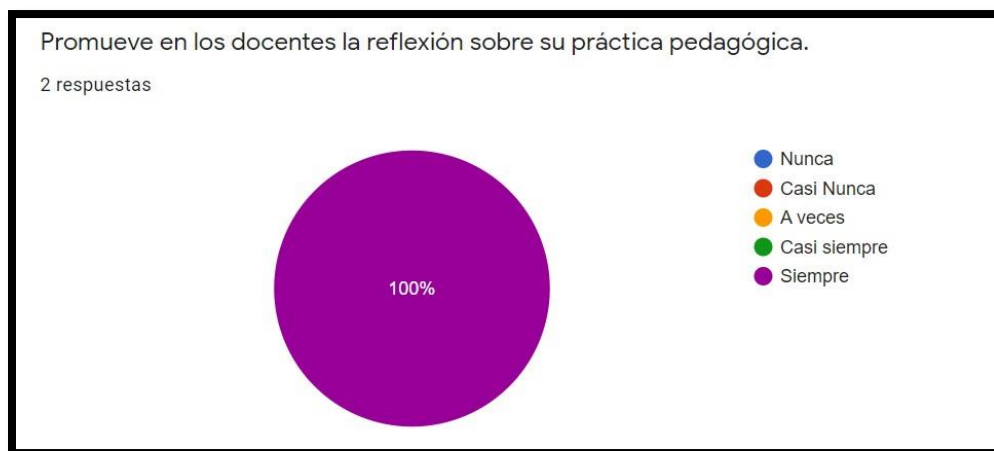
Figura 12: Participación en estrategias aplicadas por los docentes



Fuente: Google Forms – La autora

Como se puede observar en esta imagen, el 100% de los encuestados siempre participa de la implementación de estrategias didácticas o pedagógicas por parte de los docentes.

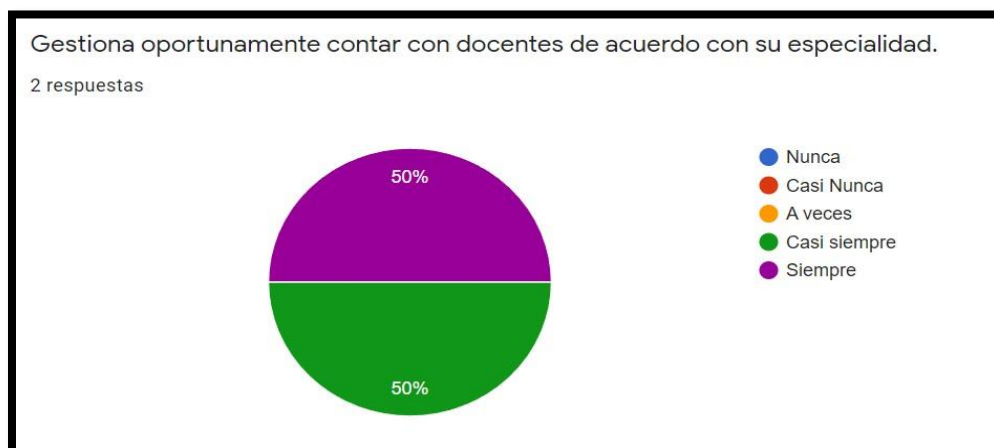
Figura 13: Promueve la reflexión en el docente sobre el proceso de enseñanza



Fuente: Google Forms – La autora

En esta pregunta los encuestados consideraron que siempre promueven la reflexión del docente en la realización de sus prácticas pedagógicas.

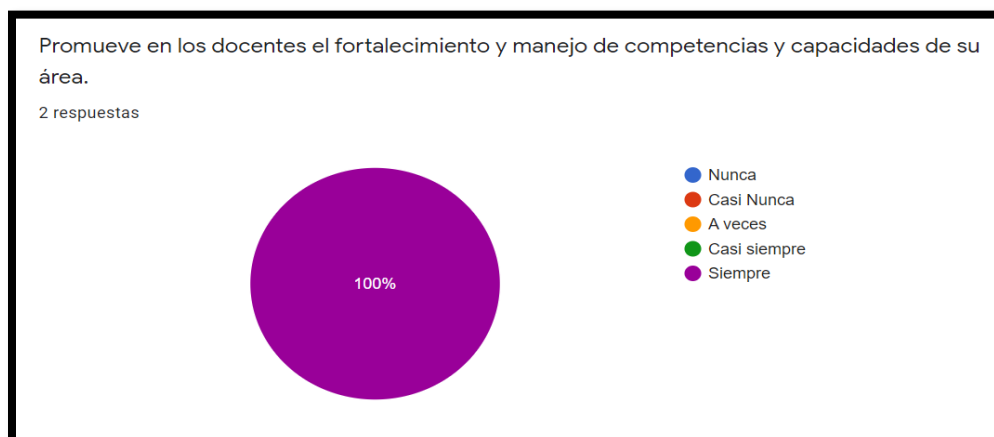
Figura 14: Gestiona la especialización docente y su área de enseñanza



Fuente: Google Forms – La autora

Esta pregunta es importante para la realización de esta investigación, la gestión educativa corresponde también a analizar si los docentes desempeñan sus prácticas pedagógicas de acuerdo con su especialización y 1 directivo consideró que casi siempre suele suceder, mientras que el otro directivo siempre lo tiene en cuenta.

Figura 15: Promueve el fortalecimiento de competencias y capacidades docentes



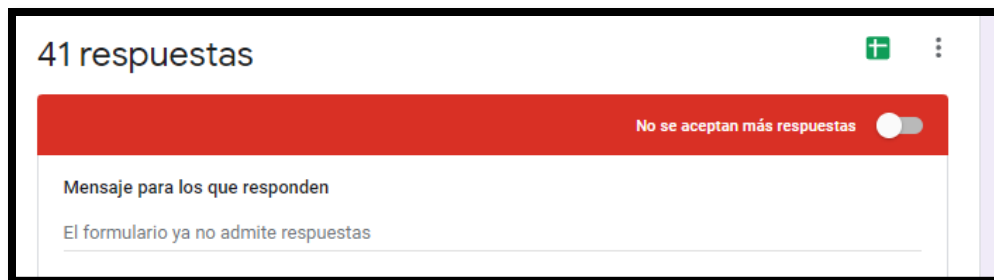
Fuente: Google Forms – La autora

El 100% de los encuestados promueven en los docentes el fortalecimiento y manejo de competencias y capacidades de acuerdo con su área de enseñanza.

4.2 Resultados de la Encuesta dirigida a los Docentes

En esta parte del análisis de los resultados se considera la participación de los 41 docentes que integran la Escuela de Educación Básica Carlos Moreno Arias.

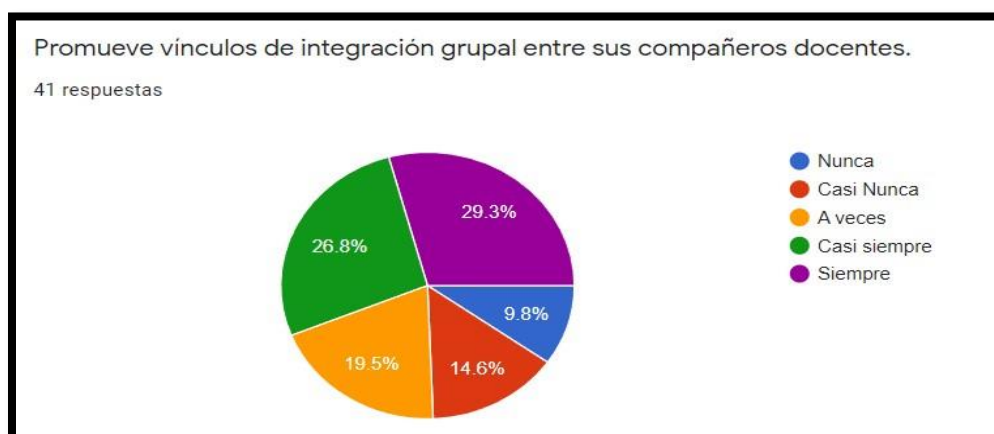
Figura 16: Encuestados docentes



Fuente: Google Forms – La autora

Los docentes que participaron en esta encuesta son quienes en sus niveles educativos se encuentran desde Inicial I y II, desde Primero a Séptimo de EGB.

Figura 17: Integración grupal de docentes



Fuente: Google Forms – La autora

La pregunta es importante porque analiza la incidencia de la integración grupal con los compañeros docentes, el 29.3% considera que siempre la promueven, mientras que el 26.8% casi siempre y con el 9.8% nunca la realiza.

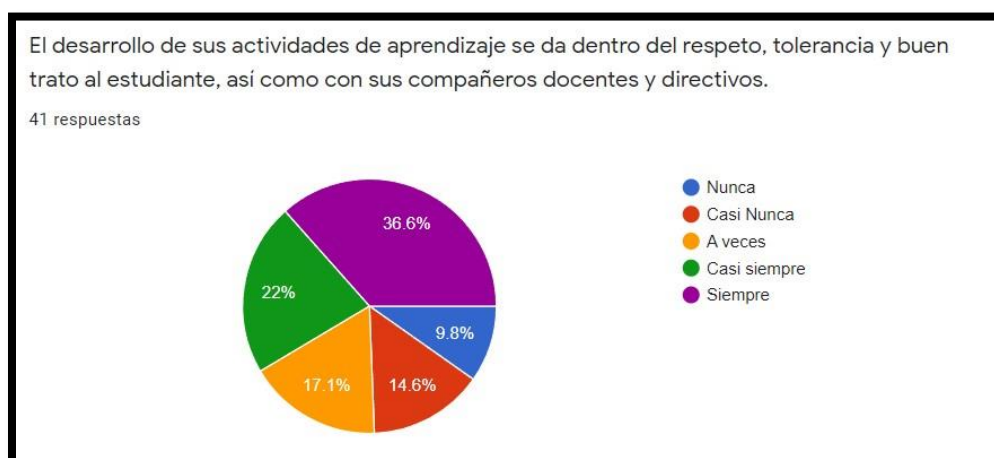
Figura 18: Conservación de ambientes de trabajo



Fuente: Google Forms – La autora

El 24.4% promueve ambientes adecuados de trabajo, el 9.8% nunca lo considera, mientras que el 14.6% casi nunca y con el 17.1% a veces promueve ambiente adecuado, dejando como constancia que el trabajo en equipo es importante.

Figura 19: Practica valores morales y éticos con los demás docentes



Fuente: Google Forms – La autora

En esta imagen podemos observar que el 36.6% de los docentes encuestados considera que siempre desarrolla actividades de aprendizaje basadas en valores, el 17.1% a veces y con el 22% casi siempre lo promueve.

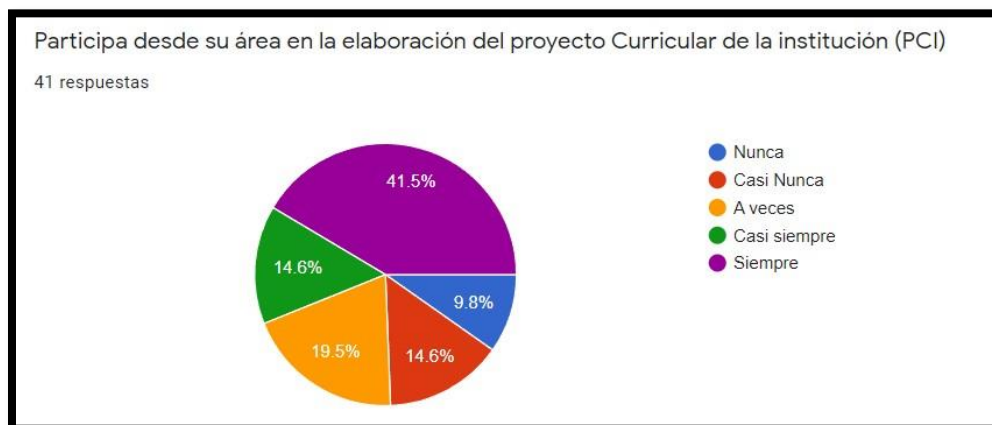
Figura 20: Resolución de conflictos dentro del aula



Fuente: Google Forms – La autora

La resolución de problemas internos es importante, por ello el 24.4% de los encuestados casi siempre la promueven, el 31.7% siempre lo hace y con el 9.8% nunca la promueve.

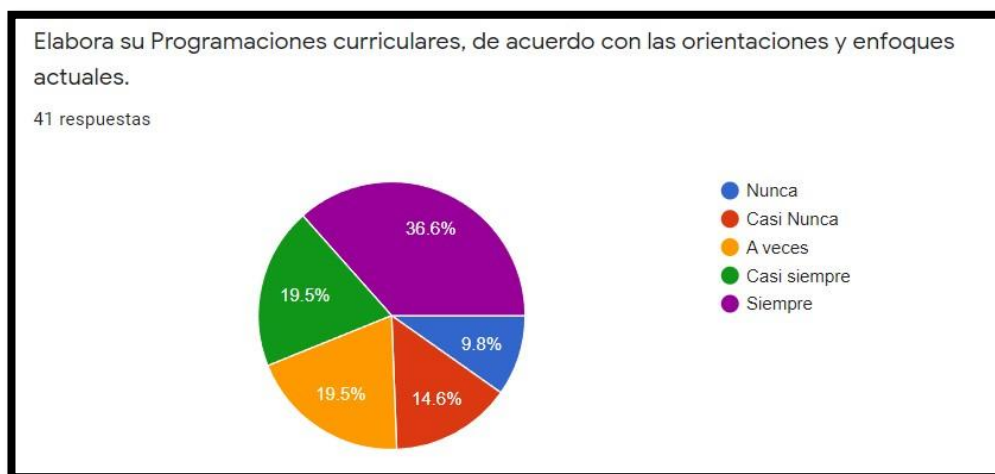
Figura 21: Participación docente en el PCI



Fuente: Google Forms – La autora

Esta pregunta es importante para verificar el trabajo en equipo de los docentes, pues el 41.5% consideraron que siempre están dispuestos a colaborar y el 14.6% siempre participa en el desarrollo del PCI, mientras que el 9.8% de los encuestados nunca los hace y el 19.5% solo a veces.

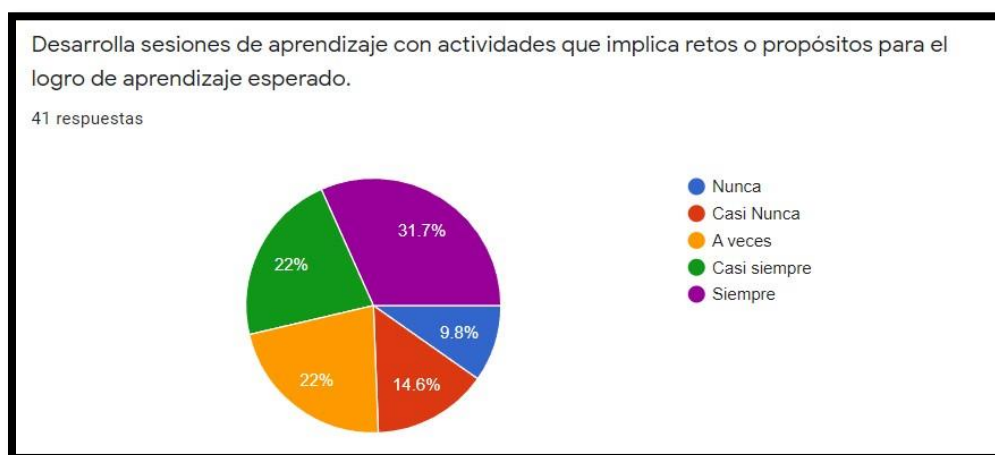
Figura 22: Elaboración de actividades en su práctica docente



Fuente: Google Forms – La autora

El 36.6% de los docentes consideraron que siempre elabora programas de enseñanza de acuerdo con las orientaciones y enfoques actuales, el 9.8% de los docentes nunca los toma en cuenta y sigue trabajando de manera tradicional, mientras que el 19.5% casi siempre los realiza.

Figura 23: Sesiones de aprendizajes



Fuente: Google Forms – La autora

El 22% casi siempre realiza sesiones de aprendizajes con los estudiantes, mientras que el 14.6 casi nunca las hace y con el 31.7% siempre las realiza para el beneficio de los niños.

Figura 24: Aplicación de estrategias de enseñanza y aprendizaje



Fuente: Google Forms – La autora

Aplicar estrategias innovadoras de enseñanza es bueno, por ello el 31.7% siempre las usa, el 26.6% casi siempre, el 17.1 a veces y el 9.8% nunca las usa.

Figura 25: Estrategias diferenciadas para el logro de aprendizajes



Fuente: Google Forms – La autora

El 31.7% de los docentes encuestados decidieron que siempre movilizan estrategias diferenciales para el logro de aprendizaje de los niños, el 19.5% a veces las realiza y el 9.8% de los docentes nunca las aplica.

Figura 26: observación de los estilos de aprendizajes variados



Fuente: Google Forms – La autora

Es muy importante tomar en cuenta el estilo de aprendizaje que tienen los niños, por eso es por lo que el 34.1% de los docentes siempre atiende la diversidad de los estudiantes, mientras que el 14.6% casi nunca las toma en cuenta y el 24.4% casi siempre las atiende.

Figura 27: Instrumentos de evaluación docente



Fuente: Google Forms – La autora

Aplicar instrumentos de evaluación es deber fundamental de los docentes, por ello el 36.6% si aplica correctamente, el 22% casi siempre y el 17.1% a veces los aplica correctamente.

4.3 Resultados de la Entrevista dirigida a la Directora del plantel

¿Cuánto tiempo tiene usted liderando esta institución educativa?

Soy muy nueva, voy a cumplir un año recién de gestión directiva y creo que aún es muy poco tiempo para evaluar mi proceso como directora, sin embargo, hasta el momento estamos tratando de solucionar pequeños detalles con todos los actores educativos.

¿Ha surgido algún tipo de inconveniente en cuanto a la comunicación por parte de los docentes hacia usted como directivo del plantel?

Se han presentado muy pocas veces estos inconvenientes de comunicación, pero, como líderes educativos, tratamos de entender en primer lugar la posición del docente y buscar el trasfondo de esa falta de comunicación, considerando siempre que primero somos seres humanos y podemos equivocarnos, sin embargo, mi función aquí es evitar que sucedan percances y así poder cumplir con lo que manda distrito de educación.

¿Cuál ha sido la solución a aquellos inconvenientes presentados?

Como le decía, primero tratamos de entender y conocer el meollo de la situación para comprender porqué de la falta de comunicación o cualquier otro inconveniente que tenga el docente no solo para con nosotros como autoridades, sino con los niños y padres de familia.

¿Cómo usted analiza la relación con los actores educativos hasta la actualidad?

Hasta el día de hoy he recibido colaboración de todos quienes conformamos la institución educativa, llámese a estos docentes, personal de apoyo, personal Dece, madres y padres de familia y sobre todo los estudiantes, si es verdad que en ocasiones se puede presentar cualquier anomalía, pero sabemos como solucionarlos inmediatamente.

¿Cuál cree usted que es la causa al déficit de aprendizaje en la educación actual?

Considero que la pandemia no ha permitido desarrollar las capacidades intelectuales en la mayoría de los niños y una de las causas principales para el déficit de aprendizaje es la falta de conectividad de los niños en sus clases a través de la virtualidad, a pesar que podemos

encontrar otros factores principales como la falta de conocimiento por parte de los docentes y padres de familia lo cual repercute directamente en el aprendizaje de los niños, también podemos encontrar la despreocupación de los padres que causa la desmotivación en los niños y otros factores más pequeños pero que se ha dado solución inmediata como por ejemplo la falta de materiales didácticos en casa y se lo ha trabajado con las fichas de aprendizaje que realizan semana a semana los docentes.

¿Ha intentado buscar alternativas de mejora y cuáles han sido las más eficaces?

En primera instancia, tenemos padres de familia muy colaboradores que han prestado sus conocimientos para que los docentes mejoren sus procesos de enseñanza con la finalidad de mejorar también el aprendizaje de los niños, estos padres de familia junto a los docentes han trabajado en conjunto para el bienestar de la institución educativa.

Asimismo, la participación de los docentes en sus respectivos años básicos ha permitido que docentes con poco conocimiento tecnológico puedan saber lo esencial para poder comunicarse con sus estudiantes, esta pandemia no ha permitido prepararnos y ese creo que ha sido un factor clave para que en su momento se presenten diferentes anomalías en el cuerpo docente y su PEA.

¿Estas clases virtuales le dejan algún tipo de aprendizaje en particular?

A nivel personal, como persona me ha permitido estar más con mi familia y conocer más a fondo las diferentes necesidades y a nivel profesional este nuevo reto que he comenzado a fines de mayo me ha permitido identificar las diferentes necesidades que tiene la institución educativa como tal. Sin embargo, las clases virtuales y la pandemia en sí nos deja un gran mensaje que lo estamos trabajando aun y es que nosotros como docentes debemos estar preparados para trabajar y usar la tecnología de una manera adecuada, sino aprendemos ahora, para después se nos hará más difícil.

¿De qué manera trabaja la comunicación y el trabajo en equipo con su personal docente?

Aquí se trabaja a través de un grupo de whatsapp con reuniones semanales para fortalecer las diferentes necesidades que como institución educativa tenemos, además de eso, mi obligación como directivo del plantel es personificarme más en cada paralelo, observar la manera de trabajo y si se da el caso poder conversar con el docente y hacerlo reflexionar sobre las acciones realizadas, todos debemos aprender a aprender, educarnos, prepararnos contantemente debe ser nuestro objetivo como profesionales en la docencia.

¿Está usted preparada para retornar a clases presenciales este nuevo periodo lectivo, y por qué?

Para nuestras autoridades debemos estar preparados para este nuevo año lectivo que se avecina, sin embargo a criterio personal, no lo estamos, existen muchas falencias aun y muchas necesidades que cubrir, por ejemplo, fortalecer el uso de equipos de protección personal como mascarillas, gel, alcohol y demás, la utilización adecuada de los baños en esta crisis sanitaria, nosotros tenemos alrededor de 1500 niños y abarcar con cerca de 800 niños en la jornada matutina conlleva grandes esfuerzos por parte de toda la comunidad educativa, no es fácil lo que se avecina por eso, para mi pensar aun no lo estamos a pesar que recibimos alrededor de 250 niños semanalmente en las clases semipresenciales todos los días.

¿Por último, como considera la gestión que realiza el Ministerio de Educación en cuanto a los lineamientos establecidos en la educación virtual?

Como institución educativa cumplimos con todo lo dispuesto por el Distrito de Educación, Coordinación zonal y Ministerio de Educación en sí, es lo que puedo decir en cuanto a la verdad, sin embargo, creo que se deben mejorar varios aspectos principales en cuanto a este retorno seguro a clases.

CAPITULO V

5. PROPUESTA

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN A DIRECTIVOS Y DOCENTES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA NICOLÁS MESTANZA Y ÁLAVA DEL CANTÓN GUAYAQUIL, 2022.

5.1 TEMA: “COACHING Y LIDERAZGO EDUCATIVO”

Este plan de capacitación cuenta con 4 módulos indispensables, en este se encontrarán definiciones básicas, uso de metodologías prácticas que servirán para el desarrollo y crecimiento no solo personal, sino también a nivel profesional el campo de la dirección y control. Este plan de capacitación responde principalmente a cubrir las necesidades encontradas en el estudio investigativo realizado con la finalidad de aportar al crecimiento y fortalecimiento de las habilidades y el enfoque de liderazgo transformacional.

5.2 Objetivo del Plan

Mejorar las competencias del personal académico de la institución, mediante la capacitación en desarrollar habilidades académicas de dirección, y actualización científica acorde a sus campos de conocimiento; con la finalidad de contribuir al logro del objetivo operativo del POA 2021.

5.3 Estructura y contenido:

Los directivos del plantel junto a su cuerpo Docente trabajarán y reforzará estas principales habilidades:

1. Neuroeducación.

2. Comunicación Asertiva y Trabajo en Equipo.
3. Liderazgo.
4. Inteligencia Emocional - Mindfulness.

5.4 Antecedentes Generales

La Escuela de Educación Básica Nicolás Mestanza y Álava pertenece al Distrito Guayaquil, parroquia Ximena, Coordinación Zonal 8 (Guayaquil)

Esta institución educativa ha trabajado para ser una de las principales instituciones educativas del cantón y a nivel regional y nacional, logro que ha sido identificado desde hace varios años ya, sin embargo, en la actualidad y a través de los diferentes procesos de selección de docentes que realiza actualmente el Ministerio de Educación se ha logrado identificar a través de varios estudios similares que existen factores que perjudican el accionar docente en sus prácticas día a día.

Una vez realizada la encuesta se ha podido corroborar que existen docentes que por diferentes motivos no se han podido acoplar a estos cambios de ideas que ha traído la nueva directiva y la anterior que estuvo por más de 6 años. Se evidencia un sin número de factores que perjudican la toma de decisiones por parte de los directivos y que a pesar de las técnicas aplicadas a estos, surge la necesidad de implementar esta estrategia como el Plan de Capacitación la misma que ayudará a mejorar las 4 habilidades mencionadas anteriormente con la finalidad de mejorar el accionar de la comunidad educativa en general así como el proceso de enseñanza aprendizaje que se lleva a cabo en estas clases virtuales y que a partir del próximo año lectivo se retornará a la presencialidad.

5.5 Importancia del Plan de Capacitación

La autoeducación, la inducción hasta la capacitación, son herramientas fundamentales a la hora de desarrollar el máximo de las habilidades, destrezas y competencias personales en un entorno tan cambiante y globalizado, este plan de capacitación denominado “COACHING Y LIDERAZGO EDUCATIVO” tiene su importancia en que en la actualidad los docentes y directivos deben estar preparados para las diferentes vicisitudes que se pueden presentar en el campo educativo, sin embargo, se considera que la importancia de esta capacitación se da porque permitirá mejorar las habilidades de cada uno de ellos.

En tal caso, como es conocido, los docentes para poder ingresar a sus funciones y poder dar cumplimiento a las mismas necesita estar preparado, de igual forma, para poder desarrollarse en esta función docente debe cumplir una serie de requisitos para poder mantenerse y en la actualidad esto en cierto sentido se vuelve un tanto complicado, el docente junto a su directivo deben estar preparados contantemente, bajo este punto de vista y las limitantes que se encuentran en su medio se considera que capacitar al docente en lo que realmente respecta para su crecimiento resulta trascendental.

Hay que resaltar que el Ministerio de Educación junto al Gobierno Nacional ofrecen cursos gratuitos para el desarrollo de habilidades y conocimientos de los docentes y directivos a nivel nacional, sin embargo, en algunos docentes hemos podido constatar que dichos cursos en ocasiones son obligatorios y que realmente la información compartido en el mismo no es de su total agrado, sin embargo están conscientes que lo que necesitan es un programa de capacitación que les despierte desde lo profundo de su interior esas iniciativas para mejorar su proceso de enseñanza aprendizaje, el trabajo en equipo y sobre todo la cumplir a cabalidad las funciones encomendadas en cada una de las áreas en las que se desenvuelven.

5.6 Exigencia del Programa de Capacitación

Este programa de capacitación pretende dotar de estrategias, herramientas, metodologías didácticas y tecnológicas en el cuerpo docente con la finalidad de actualizar sus conocimientos y aportar de manera significativa en el resultado de la mejora en la calidad educativa y sobre todo mejorar las relaciones con los compañeros.

Este Programa de Capacitación exige tres situaciones propositivas y que teniendo en cuenta una adecuada actitud de parte de los docentes y directivos, pero sobre todo del empeño de los expositores se superará cualquier obstáculo con la intención de fortalecer el Coaching y Liderazgo Educativo que afecta de una u otra manera el resultado final en la mejora educativa.

Exigencia No. 1: Involucrar a la mayor cantidad de docentes de la Institución Educativa, para una adecuada Capacitación y divulgación de nuestra propuesta con la finalidad de mejorar los conocimientos de cada uno de ellos y comprometerlos a fortalecer la mejora educativa.

Exigencia no. 2: Fomentar desde la directiva la aplicación de estrategias que faciliten el accionar de cada uno de los actores educativos con el propósito de mejorar las relaciones interpersonales y la comunicación.

Exigencia No. 3: Promover una mejor cultura en los docentes de la Institución Educativa, y replicar la información las veces que sean necesarias hasta convertir a este equipo de trabajo en un equipo homogéneo.

5.7 Factibilidad del Programa de Capacitación

La realización de este programa de capacitación es factible porque cumple con la predisposición de todos los actores educativos de la institución investigada, debido a que se realizará en un horario acordado que no interrumpa al 100% su jornada laboral, cabe recalcar que este programa de capacitación es externo y no tiene nada que ver con lo ofertado en la página principal del Ministerio de Educación.

5.8 Contenido del Programa de Capacitación

Este programa se articula en torno a tres ejes fundamentales para cumplir un adecuado rol en el trabajo: Información, Formación y Generación de conciencia en los directivos y docentes en general.

De la misma forma, este programa de capacitación se realizará en 4 módulos respectivamente:

Módulos para trabajar	Temática
Módulo 1 - Conocimientos	<i>Neuroeducación.</i>
Módulo 2 – Teórico Practico	<i>Comunicación Asertiva y Trabajo en Equipo.</i>
Módulo 3 – Teórico Practico	<i>Liderazgo</i>
Módulo 4 - Conocimientos	<i>Inteligencia Emocional – Mindfulness</i>

5.8.1 **Módulo 1: NEUROEDUCACIÓN**

La Neuroeducación es la combinación de tres aspectos primordiales: educación, neurociencia y psicología, estas tres ramas asociadas generarán en los docentes y estudiantes una mejor relación y permitirán implementar estrategias validadas que garanticen una mejora educativa.

Concedores que la fuerza motora de la calidad educativa son los actores y en este punto del programa consideraremos a los estudiantes como principales beneficiados, por ello, los docentes deben trabajar de la mejor manera su proceso enseñanza aprendizaje. Mediante este módulo sobre Neuroeducación se podrán identificar, analizar, corregir y eliminar aquellas pautas, obstáculos que se encuentren en la relación docente.

Contenido:

- Qué es la Neuroeducación
- Estructura y funcionamiento cerebral
- Neuromitos en la enseñanza
- Neuroeducación en niños
- Neuroeducación en adultos
- Técnicas y procedimientos en la enseñanza tradicional y actual

Beneficios:

- Fomenta la consolidación de los conocimientos.
- Previene los diferentes problemas en el aprendizaje de los estudiantes.
- Se resuelven de mejor manera los conflictos internos.
- Incrementa la curiosidad y atención de los diferentes estudiantes.
- Determina las pautas más eficaces a utilizar en el proceso de enseñanza aprendizaje.

5.8.2 **Módulo 2:** COMUNICACIÓN ASERTIVA Y TRABAJO EN EQUIPO

Sin duda alguna, una de las mejores habilidades que podemos desarrollar como seres humanos es aprender a comunicarnos de la mejor manera, en este módulo se trabajará la comunicación asertiva, la misma que nos beneficiará directamente en decir lo que sentimos, pensamos o deseamos sin tener que herir a nadie por nuestros comentarios o de sentirnos culpables por lo que hemos dicho.

Contenido:

- Conozcamos el flujo de la comunicación institucional
- Elementos de la comunicación asertiva
- Qué es ser asertivo
- Práctica de Asertividad 1
- Componentes de la comunicación verbal y no verbal.
- Reconozcamos el trabajo en equipo dentro de institución.
- Tipos de comportamientos dentro de la IE
- Práctica de comportamientos 2
- Los 10 mandamientos de las relaciones humanas

Importancia:

- Impulsa un ambiente donde todos los participantes conocen las habilidades de los demás, entienden sus roles y saben cómo ayudarse mutuamente.
- Permite que todos conozcan la misión y visión institucional y, de manera general, los objetivos y políticas organizacionales.
- El comunicarse de forma clara y directa mejora el rendimiento y es más factible alcanzar las metas y objetivos.
- Involucra al personal en la toma de decisiones, por lo que promueve un estilo de gestión más horizontal.
- Se fomenta la creatividad y la innovación.

5.8.3 **Módulo 3: LIDERAZGO**

El liderazgo es el motor principal de la efectividad en el desarrollo de las actividades planteadas, a nivel educativo el liderazgo juega un papel fundamental a la hora de lograr la excelencia académica, pues sin este los docentes y todos los actores educativos tendrían inconvenientes en su gestión, lo más importante de este módulo es que se desarrollarán líderes dado que las instituciones educativas en la actualidad no solo necesitan que el directivo sea líder sino de todos por igual, pues la mejora educativa se desarrollara con eficiencia y eficacia a tal punto que todos sus actores se verán comprometidos.

Contenido

- Coaching del Faro
- Coaching para el desempeño
- El líder Nace o se Hace – Taller 1
- Todos somos líderes – Taller práctico 2
- Comunicación con atención
- Influencia positiva
- Compromiso emocional
- Leader Navigator – Taller práctico 3
- Enseña mientras lidera
- Líder frente al espejo – Taller práctico 4

5.8.4 **Módulo 4:** INTELIGENCIA EMOCIONAL - MINDFULNESS

La inteligencia emocional y el Mindfulness nos permite a los seres humanos principalmente entrar en paz consigo mismo, luego de ello nos permite acomodar los pensamientos al momento de enfrentar una determinada situación.

Contenido

- Psicología Positiva Organizacional
- Estrategias PNL
- Resiliencia y Bienestar psicológico
- Taller práctico 1 – Meditación
- Reconocimiento y expresión de las emociones – Taller 2
- Habilidades socioemocionales
- Autoestima
- Habilidades de vida
- Taller práctico 3 – ¿Soy consciente de mí?

5.9 Costo del Programa de Capacitación

Este programa de capacitación en sus 4 módulos tiene un valor total de \$100,00 (Dólares Americanos) el mismo que debería ser depositado de la siguiente manera:

- Inscripción con el 30%
- Cancelar el 70% antes del inicio del módulo 1.

De la misma forma, al finalizar el programa se otorgará un certificado avalado por la Empresa de Asesoría y Capacitación participante “APTITUD” por un total de 16 horas académicas.

5.10 Desarrollo del Programa de Capacitación:

Actividad	Objetivo	Estrategias por desarrollar para cada Módulo	Recursos y Materiales	Responsables	Instrumento de Evaluación
<p>Programa de Capacitación Docente</p>	<p>Proveer de herramientas del coaching y liderazgo a los docentes y directivos de la institución educativa con el propósito de fortalecer las habilidades, actualizar sus conocimientos y aumentar el nivel de crecimiento personal y profesional de los docentes junto al liderazgo transformacional de los directivos a través de estrategias aplicadas que le permitan mejorar la calidad educativa y la prestación de servicios a la institución.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bienvenida a los participantes Docentes y Directivos. 2. Ponencia dirigida a los Participantes. 3. 30 minutos para cada ponencia 4. 30 minutos para la Rueda de Preguntas y apreciaciones por parte de cada participante para realizar una capacitación más activa. 5. Evaluación de conocimientos 6. Estrategias de concienciación. 	<p>Recurso Humano:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Directivos • Docentes • Expositores • Personal de apoyo • DECE <p>Recurso Material:</p> <p>IMPRESO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Boletines • Trípticos • Impresiones • Banners <p>DIGITAL</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fotos • Videos <p>Espacio Físico Sala de Audiovisual de la propia Institución Educativa</p>	<p>Empresa de Asesoría y Capacitación APTITUD Estudiante Maestría</p> <p>Expositor 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Psic. Carlos Orellana G. <p>Expositor 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • MSc. Ricardo Chávez H. 	<ul style="list-style-type: none"> • Invitación respectiva • Lista de asistencia • Cuestionarios aplicados • Evidencia digital • FeedBack • Post Capacitación

CONCLUSIONES

En primer lugar, esta investigación presentó un análisis y síntesis de las variables investigadas estableciendo categóricamente las siguientes conclusiones:

- La Gestión Educativa es una estrategia en sí que le permite al directivo tomar las mejores decisiones para un adecuado desempeño, sin embargo, a lo largo de la investigación se ha presentado información concerniente a los lineamientos por parte del Ministerio de Educación y generalmente el ME establece los parámetros en los que deben actuar cada uno de los directivos.
- La Gestión del directivo a nivel profesional dentro de las instituciones educativas siguen una normativa y un orden según su Distrito de Educación en el cantón o ciudad, sin embargo, la capacidad, las competencias, las cualidades, el liderazgo, autogestión, comunicación y trabajo en equipo juega un papel importante a nivel personal, lo que le permitirá al directivo hacer su papel de la mejor manera, considerando que debe estar totalmente preparado para tal gestión.
- Por su parte, otro factor importante en la mejora de la calidad educativa es la Innovación Docente, a través de la investigación bibliográfica y documentada se ha observado que la gestión docente también juega un papel trascendental en la consecución del éxito educativo en cuanto al aprendizaje de los estudiantes. De tal manera que, innovar en la práctica pedagógica les permitirá a los estudiantes mejorar habilidades, capacidades cognitivas y sobre todo actitudes adecuadas en cuanto a los aprendizajes.
- La capacidad para lograr la mejoría interna en el centro educativo depende directamente de la autoridad competente, a nivel interno, la gestión que realiza el directivo con su cuerpo docente depende en gran medida de la forma de trabajar y ejercer su liderazgo, en la actualidad podemos encontrar docentes directivos que lastimosamente no cumplen adecuadamente su función, pero, también encontramos directivos preparados con capacidad y donde mando para lograr lo planificado durante la gestión educativa.

RECOMENDACIONES

Entre las sugerencias establecidas después de analizar la información de las variables encontramos a las siguientes:

1. Se sugiere al gestor educativo (directivos o directivos) auto educarse y seguir preparándose para hacer un trabajo eficiente y eficaz, sin duda alguna, cuando el ser humano está totalmente preparado para ejercer una función determinada, tomará las mejores decisiones con la finalidad de establecer el camino correcto para llegar al éxito.
2. Si es verdad, que los directivos deben basarse a los reglamentos, estatutos y directrices que emitan las autoridades respectivas, pero, la gestión educativa eficiente será responsabilidad inmediata del directivo, por ello, se sugiere que el gestor educativo se apegue a los lineamientos y trabaje bajo las directrices establecidas, pero poniendo la esencia natural que lo caracterizará de los demás.
3. En cuanto a la innovación docente se sugiere que los docentes se preparen para poder abordar eficientemente el aprendizaje basado en proyectos, este proyecto mejorará la capacidad de solución de problemas de los estudiantes los cuales también les permitirá afianzar sus conocimientos a partir de conocimientos nuevos.
4. Por último y para tener en cuenta, se sugiere a los actores educativos de la ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA NICOLÁS MESTANZA Y ÁLAVA que deben enfatizar su accionar en mejorar el liderazgo para la comunidad educativa la misma que llevará a cabo mejorar también la comunicación asertiva, la resiliencia y la gestión en el trabajo en equipo.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Albaladejo, M., Campos, R., & Martínez, B. (2019). Unidad 1 Introducción a la Innovación Docente. Informe investigativo final, Universitas Miguel Hernández Elche, Madrid. Recuperado el 02 de 02 de 2022, de <http://ocw.umh.es/ciencias-sociales-y-juridicas/Innovacion-docente-e-iniciacion-en-la-investigacion-educativa-458/materiales-de-aprendizaje/unidad-1-introduccion-a-la-innovacion-docente/unidad-1.pdf>
- Alves, F. y. (09 de 01 de 2007). ¿Qué es innovación educativa? Obtenido de INNOVACIÓN EDUCATIVA: <https://innovacioneducativa.wordpress.com/2007/01/09/que-es-innovacion-educativa/>
- Arellano, T. (2017). Gestión directiva y acompañamiento pedagógico en docentes del nivel inicial, UGEL 03, La Victoria - 2017. Universidad César Vallejo , Escuela de Postgrado. Perú: Gestión y calidad educativa. Recuperado el 03 de febrero de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/11822/Arellano_JTC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cantos, M., & Reyes, J. (Cuenca de diciembre de 2018). El nuevo modelo de gestión educativa y su impacto en las escuelas de educación básica del cantón Cañar, Ecuador. Killkana Sociales, 1-8. Recuperado el 02 de 02 de 2022, de https://killkana.ucacue.edu.ec/index.php/killkana_social/article/view/100/447
- CARRASCO, J. B. (9 de diciembre de 2020). PQS. Recuperado el 20 de JULIO de 2020, de La voz de los Emprendedores: <https://www.pqs.pe/actualidad/noticias/primeros-conceptos-sobre-administracion-moderna#:~:text=Administrar%20es%20planificar%2C%20organizar%2C%20dirigir,de%20la%20administraci%C3%B3n%20moderna>'.
- Coañugo, A. (25 de noviembre de 2021). ¿Qué implica el proceso de enseñanza-aprendizaje? Recuperado el 02 de 02 de 2022, de Blog, eres mamá: La enseñanza y el aprendizaje: <https://eresmama.com/que-implica-proceso-ensenanza-aprendizaje/>
- Constitución de la República del Ecuador. (20 de 10 de 2008). CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (U. m. 25-ene.-2021, Ed.) Recuperado el 02 de 02 de 2022, de Registro Oficial 449 de 20-oct.-2008: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

- De la O, J. (16 de febrero de 2020). LA GESTIÓN ESCOLAR. Obtenido de DICCIONARIO DE LAS CIENCIAS DE EDUCACIÓN: <https://registromodeloeducativo.sep.gob.mx/Archivo?nombre=9688-La+Gestion+Escolar.pdf>
- EDUCO. (09 de 04 de 2021). ¿Qué es la innovación educativa y por qué es importante? Recuperado el 02 de 02 de 2022, de El Blog de Educo, Blog digital: <https://www.educo.org/blog/innovacion-educativa-que-es>
- Etecé. (05 de 21 de 2021). Gestión educativa. Recuperado el 02 de 02 de 2022, de Editorial Etecé: <https://concepto.de/gestion-educativa/>
- Gorozabel, J., Alcívar, T., Moreira, L., & Zambrano, M. (2020). Los modelos de gestión educativa y su aporte en la educación ecuatoriana. EPISTEME KOINONIA, 3(5), 1-9. Recuperado el 02 de 02 de 2022, de <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/258/2581039015/2581039015.pdf>
- Grupo Semana SA. (3 de Octubre de 2017). ¿Cómo va la educación en América Latina? Educación, pág. 16. Recuperado el 02 de 02 de 2022, de <https://www.semana.com/educacion/articulo/informe-unesco-sobre-educacion-en-america-latina/542592/>
- Hernández, I. (2019). ESTUDIO SOBRE LOS FACTORES QUE AFECTAN EL COMPORTAMIENTO RESPECTO A LA INTENCIÓN DE USO DE APLICACIONES MÓVILES TIPO DELIVERY. UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA, DEPARTAMENTO DE INDUSTRIAS. Santiago de Chile: UNIVERSIDAD TÉCNICA FEDERICO SANTA MARÍA. Recuperado el 18 de 4 de 2021, de <https://repositorio.usm.cl/bitstream/handle/11673/46767/3560902049163UTFSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- LOEI. (16 de 07 de 2012). REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGANICA DE EDUCACION INTERCULTURAL. (R. O. 26-jul.-2012, Ed.) Recuperado el 02 de 02 de 2022, de Decreto Ejecutivo 1241: <https://www.evaluacion.gob.ec/wp-content/uploads/lotaip/Anexos-enero-2015/a.2/reglamento-loei.pdf>
- Lopera et al. (2017). EL MÉTODO ANALÍTICO COMO MÉTODO NATURAL1. Revista Crítica de Ciencias Sociales, 1-27. Recuperado el 19 de 4 de 2021, de <file:///C:/Users/59396/Downloads/27128-Texto%20del%20art%20C3%ADculo-27147-1-10-20110607.PDF>
- Marcillo, S., & Tomalá, E. (2021). La gestión educativa y su influencia en los nuevos desafíos del desarrollo curricular en la Unidad Educativa Bartolomé Garelli. Universidad

Espíritu Santo - Ecuador, Universidad Espíritu Santo - Ecuador. Quito: Digital Publisher. Recuperado el 03 de febrero de 2022, de https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/490/648

Ministerio de Educación. (13 de 05 de 2019). Sistema Educativo en Ecuador. Obtenido de SITEAL:

https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_informe_pdfs/dpe_ecuador-_25_09_19.pdf

Murillo, A. (03 de octubre de 2017). ¿Qué es innovación educativa? Recuperado el 02 de 02 de 2022, de Instituto para el futuro de la educación: <https://observatorio.tec.mx/edu-news/innovacion-educativa>

Nassif, R., Rama, G., & Tedesco, J. C. (1984). El Sistema Educativo en América Latina. EDITORIAL KAPELUSZ S.A., UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. Argentina: EDITORIAL KAPELUSZ S.A.,. Recuperado el 02 de 02 de 2022, de <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/8549/S37019N268.pdf?sequence=1>

Pacheco, L. (26 de julio de 2014). Temática acerca de la gestión educativa, definición y fases. Gestión Educativa. (O. Rendón, Entrevistador) YOUTUBE - . Recuperado el 02 de 02 de 2022, de <https://www.youtube.com/watch?v=hlpRALfOGpc>

Pérez, J., & Gardey, A. (18 de 11 de 2021). efinición de gestión educativa. Obtenido de Definicion.de: <https://definicion.de/gestion-educativa/#:~:text=La%20idea%20de%20gesti%C3%B3n%20educativa,de%20un%20proyecto%20de%20educaci%C3%B3n.&text=Un%20experto%20en%20gesti%C3%B3n%20educativa,interior%20de%20una%20instituci%C3%B3n%20educativa.>

Prats, J., & Raventós, F. (11 de 12 de 2005). Los sistemas educativos de la union europea. Diversidad de caminos, mismos objetivos. Recuperado el 02 de 02 de 2022, de Fundación “La Caixa”: http://www.quadernsdigitals.net/datos/hemeroteca/r_1/nr_773/a_10442/10442.html#:~:text=El%20modelo%20escolar%20y%20la,se%20alcanzan%20titulaciones%20terminales%20diferentes.

PUCE. (07 de diciembre de 2020). La importancia de la innovación educativa. Obtenido de Pontífica Universidad Católica del Ecuador: https://www.pucesi.edu.ec/webs2/index.php/pucesi_noticias/la-importancia-de-la-innovacion-

ANEXOS

ANEXO 1: ENCUESTA A DIRECTIVOS DEL PLANTEL



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

Esta Encuesta es anónima:

Lea cuidadosamente cada ítem, luego use la escala siguiente con el fin de indicar como la afirmación se ajusta a la forma de gestión educativa de los directivos en la Institución Educativa a su cargo.

- 1 Nunca
- 2 Casi Nunca
- 3 A veces
- 4 Casi siempre
- 5 Siempre

ÍTEM	Opción de RESPUESTA				
	1	2	3	4	5
Tiene en cuenta la Visión y Misión de la Institución Educativa en las diversas actividades planificadas y desarrolladas.					
Los Equipos de trabajo de la Institución Educativa tiene como integrantes, a sus representantes de la comunidad educativa.					
Gestiona y establece alianzas con otras instituciones para la consecución de resultados.					
Lidera la gestión de los procesos pedagógicos.					
Gestiona los procesos concernientes a la planificación curricular.					
Garantiza ambientes adecuados y acogedores para el desarrollo de actividades docentes.					
Ejerce su función demostrando justicia y responsabilidad.					

Promueve el desarrollo de capacidades de liderazgo en los docentes.					
Lidera la elaboración y actualización de los instrumentos de gestión.					
Garantiza la aplicación, seguimiento y evaluación de los instrumentos de gestión.					
Participa en experiencias significativas de desarrollo Profesional de los docentes.					
Promueve en los docentes su participación en actualizaciones programadas por el MINEDUC.					
Aporta con estrategias pedagógicas a los docentes.					
Promueve en los docentes la reflexión sobre su práctica pedagógica.					
Gestiona oportunamente contar con docentes de acuerdo con su especialidad.					
La Institución Educativa cuenta con el proyecto curricular institucional (PCI) de acuerdo con los enfoques pedagógicos actualizados.					
Promueve espacios de interaprendizaje en lo que participen los actores educativos.					
Promueve en los docentes, la planificación curricular.					
Garantiza el monitoreo y asesoramiento al docente.					
Promueve en los docentes el fortalecimiento y manejo de competencias y capacidades de su área.					
Garantiza el monitoreo y asesoramiento a los docentes a través de un plan de acción (monitoreo y evaluación).					
Gestiona de manera estratégica los recursos de la Institución educativa.					
Los Documentos de gestión son de conocimiento oportuno a la comunidad educativa.					
La aplicación de las normas y disposiciones legales, internos y externos son pertinentes y con criterio de acuerdo con lo establecido en la LOEI.					
Optimiza las relaciones entre la escuela, la familia y la comunidad de manera cooperativa.					
Promueve en los docentes la planificación de actividades con la finalidad de desarrollar mejor su proceso de enseñanza con los estudiantes					
Participa en organizaciones de Gestión de riesgo de la comunidad educativa y localidad.					

ANEXO 2: FORMATO DE ENCUESTA A DOCENTES



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

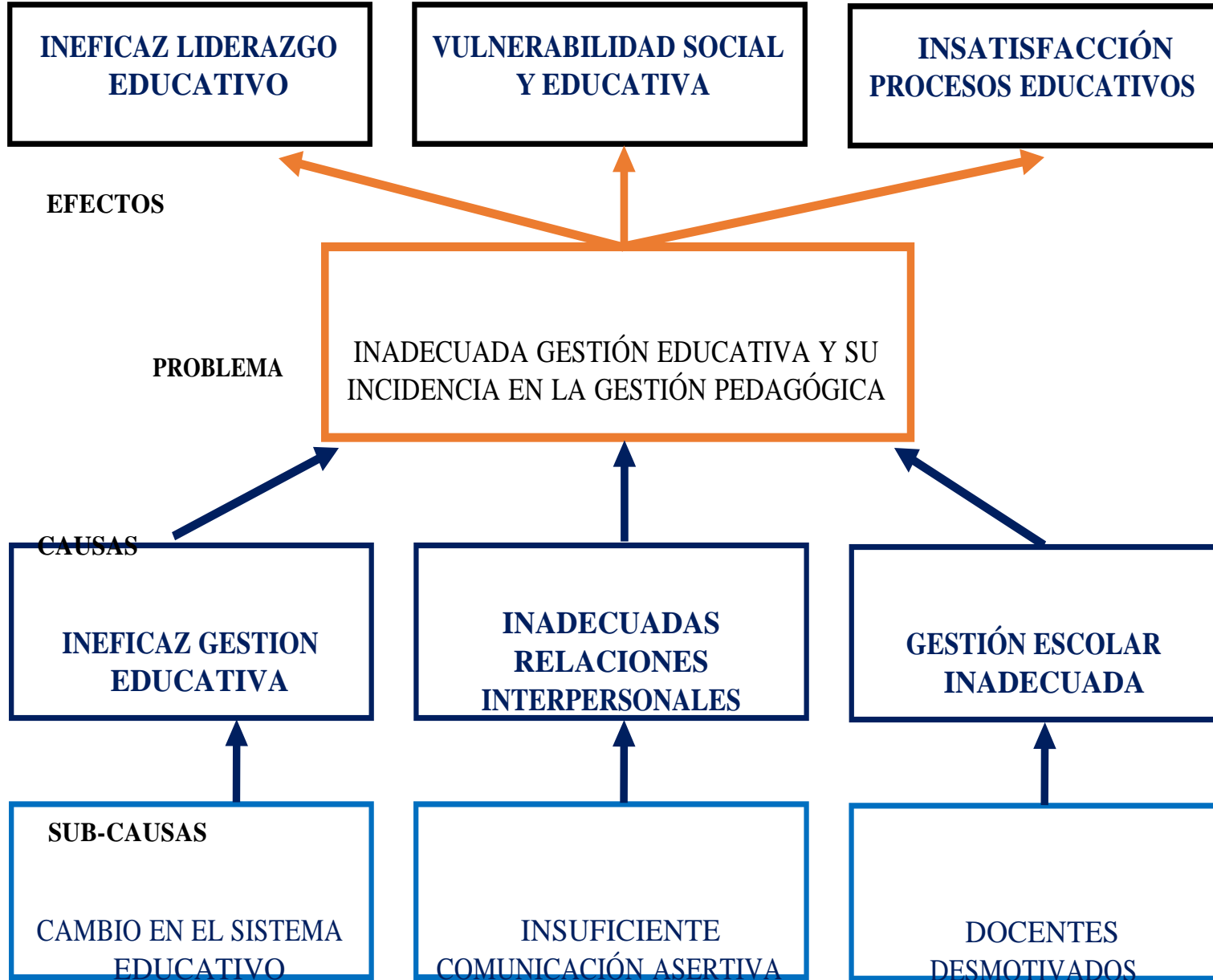
Esta Encuesta es anónima.

Lea cuidadosamente cada ítem, luego use la escala siguiente con el fin de indicar la Gestión Educativa de los Directivos en la Institución Educativa a la cual usted pertenece.

- 1 Nunca
- 2 Casi Nunca
- 3 A veces
- 4 Casi siempre
- 5 Siempre

ÍTEM	Opción de RESPUESTA				
	1	2	3	4	5
Promueve en los docentes el respeto y consideración de estima con sus compañeros.					
Promueve vínculos de integración grupal entre sus compañeros docentes.					
Promueve en los docentes la práctica de conservación de ambientes limpios, ordenados y acogedores.					
El desarrollo de sus actividades de aprendizaje se da dentro del respeto, tolerancia y buen trato al estudiante, así como con sus compañeros docentes y directivos.					
Interviene en la resolución de conflictos de los estudiantes de acuerdo con las normas legales establecidas en la LOEI.					
Brinda a los docentes y estudiantes orientaciones y materiales que ayuden a la resolución y prevención de conflictos.					
Participa en el análisis y reflexión del currículo nacional, a iniciativa personal.					
Participa desde su área en la elaboración del proyecto Curricular de la institución (PCI)					

Diversifica su programación curricular contextualizada, a las características y necesidades del estudiante.					
Elabora su Programaciones curriculares, de acuerdo con las orientaciones y enfoques actuales.					
Maneja con solvencia los fundamentos y conceptos más relevantes del área curricular que enseña.					
Desarrolla sesiones de aprendizaje con actividades que implica retos o propósitos para el logro de aprendizaje esperado.					
Usted reorganiza la idea sobre implementación de estrategias de enseñanza y aprendizaje.					
Moviliza estrategias diferenciadas para el logro de aprendizajes.					
Atiende la diversidad de estudiantes en cuanto a: estilos, ritmos, problemas de aprendizaje, bilingüismo, talento; con procedimientos y estrategias pertinentes.					
Promueve entre los estudiantes estrategias de indagación, criticidad, curiosidad, innovación y la búsqueda de soluciones.					
Participa en actualizaciones sobre uso y aplicación de las herramientas pedagógicas.					
Considera que las herramientas pedagógicas, tienen incidencia en el aprendizaje del estudiante.					
Utiliza Herramientas pedagógicas en su planificación curricular.					
Promueve en el estudiante el uso de los materiales de apoyo para reforzar aprendizajes.					
Considera en su planificación curricular los estándares de aprendizajes que el estudiante debe lograr.					
Tus instrumentos de evaluación guardan relación, entre las competencias, capacidades, indicadores.					
Aplica instrumentos de evaluación, para recojo de información, reflexión y toma de decisiones.					
Realiza oportunamente retroalimentación en función al aprendizaje esperado.					
Promueve en los estudiantes la reflexión acerca de lo aprendido durante la sesión.					
Identifica estudiantes con necesidades de reforzamiento y nivelación, para su atención.					
Toma decisiones para la elección de estrategias que favorece el aprendizaje en los estudiantes.					
Visto los resultados de la evaluación toma decisiones pertinentes.					
Promueve en los estudiantes, el asertividad, proactividad y valores, para desarrollar las capacidades.					
Brinda atención a estudiantes que requieren apoyo para disminuir la deserción y repitencia.					



ANEXO 4: CUADRO DE INTERRELACIÓN

TEMA: EFICIENCIA DE LA GESTIÓN EDUCATIVA Y SU IMPACTO EN LA INNOVACIÓN DOCENTE			
Problema general	Palabras claves	Formulación	Objetivo general
Inadecuada gestión educativa y su incidencia en la gestión pedagógica	Gestión educativa Gestión docente Innovación Gestión escolar Relaciones interpersonales Desmotivación Liderazgo	¿De qué manera la inadecuada gestión educativa incide en la innovación de la gestión docente?	Determinar la incidencia de la gestión educativa en la innovación docentes a través de la aplicación de técnicas que ayuden a mejorar el proceso directivo y docente.
Subproblemas	Variables	Sistematización	Objetivos específicos
Ineficaz gestión educativa del directivo	Cambio en el sistema educativo	¿Cómo el cambio en el sistema educativo influye en la gestión educativa del directivo?	Analizar la situación actual de la gestión educativa en la Escuela de Educación Básica Fiscal Nicolás Mestanza y Álava.
Inadecuadas relaciones interpersonales	Insuficiente comunicación asertiva	¿En qué medida la insuficiente comunicación asertiva incide en las inadecuadas relaciones interpersonales?	Identificar los factores que inciden en la innovación docente
Gestión escolar inadecuada	Docentes desmotivados	¿En qué medida los docentes desmotivados afectan a la gestión escolar?	Diseñar una propuesta de capacitación para mejorar la gestión educativa de la Escuela de Educación Básica Fiscal Nicolás Mestanza y Álava.

ANEXO 5: ENTREVISTA Y ENCUESTAS

EVIDENCIAS DE LAS TÉCNICAS APLICADAS (MODO PRESENCIAL)

Entrevista a: Directora del Plantel, MSc. Doriss Orozco Sánchez



Encuesta realizada a las autoridades del plantel.



Encuesta dirigida a Directora del Plantel, MSc. Doriss Orozco Sánchez



Encuesta dirigida a Subdirector del Plantel, MSc. Andrés González Romero



**AUTORIDADES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA
FISCAL NICOLAS MESTANZA Y ALAVA .**



Evidencia de la aplicación de la técnica Encuesta a Docentes (modo presencial)

