



UNAE

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Especialización en:

Gestión de la Calidad en Educación

Mención en: Asesoría Educativa

Título:

Asesoría al directivo de la Unidad Educativa “Vicente Anda Aguirre” en el desarrollo de Comunidades de Aprendizaje durante el año lectivo 2019-2020.

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

Autor (es):

Tatiana Karina Altamirano Astudillo **CI: 0104252945**

Lourdes Raquel Guamán Inga **CI: 0301257291**

Tutor:

Mgtr. Ángel Cajamarca Illescas

CI: 0102284304

Azogues, Ecuador

25-marzo-2021

RESUMEN EJECUTIVO

El presente proyecto, desarrollado en la Unidad Educativa “Vicente Anda Aguirre” del cantón Déleg, provincia del Cañar, se concibe desde la perspectiva del asesoramiento a la Gestión Directiva para desarrollar comunidades de aprendizaje que permitan una mejora de la convivencia escolar, mediante el análisis de la realidad institucional y la propuesta del respectivo plan de mejora. Se procede desde la visión de la asesoría educativa mediante la revisión de documentos legales y curriculares que la determinan y por medio de la investigación acción participativa con directivos y docentes de la institución. Basándonos en los resultados del examen de auditoría se procede con una investigación que se apoya en entrevistas a docentes y directivos, además de encuestas y revisión de documentos institucionales que permiten tener una idea concreta de la realidad de estudio.

A partir de la auditoría realizada en abril del 2016 se evidencia que existe un insuficiente desarrollo de habilidades sociales y falta de asesoría en gestión educativa al directivo y docentes. Por esta razón se precisa reforzar el trabajo colaborativo entre los miembros del plantel. Esta falencia estaría impidiendo el logro de objetivos y metas institucionales tanto en el accionar de la dirección como en lo académico – curricular. Ante esta situación se plantea como propuesta la asesoría al directivo en la elaboración de un plan de capacitación a sus docentes en aspectos inherentes a comunidades de aprendizaje y convivencia escolar. Con la elaboración de este plan se estaría dando respuesta a una determinante necesidad institucional.

Palabras claves:

Asesoría educativa, comunidad de aprendizaje, trabajo colaborativo.

Abstract:

This project, developed in the Educational Unit "Vicente Anda Aguirre" of the Déleg canton, Cañar province, is conceived from the perspective of advising the Directive Management to develop learning communities that allow an improvement of school coexistence, through analysis of the institutional reality and the proposal of the respective improvement plan. It proceeds from the vision of educational advice through the review of legal and curricular documents that determine it and through participatory action research with directors and teachers of the institution. Based on the results of the audit examination, an investigation is carried out that is supported by interviews with teachers and managers, as well as surveys and a review of institutional documents that allow to have a concrete idea of the reality of the study. From the audit carried out in April 2016, it is evident that there is insufficient development of social skills and a lack of advice on educational management for managers and teachers. For this reason it is necessary to reinforce the collaborative work between the members of the campus. This shortcoming would be preventing the achievement of institutional objectives and goals both in the actions of the management and in the academic-curricular area. Faced with this situation, a proposal is proposed to advise the manager in the development of a training plan for their teachers in aspects inherent to learning communities and school coexistence. With the elaboration of this plan, it would be responding to a determining institutional need. Keywords: Educational counseling, learning community, collaborative work.

Keywords:

Educational Advisory, Collaborative Work, School Coexistence, Educational Innovation.

CONTENIDOS

ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	5
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS.....	6
1.1 JUSTIFICACIÓN.....	11
1.3 OBJETIVOS.....	13
1.3.1 OBJETIVO GENERAL	13
1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
2. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL.....	13
2.1 ANTECEDENTES.....	13
2.2 REFERENTES TEÓRICOS.....	16
2.2.1 ASESORÍA EDUCATIVA	16
2.2.2 COMUNIDADES DE APRENDIZAJE	23
2.2.3 TRABAJO COLABORATIVO	27
2.2.4 CONVIVENCIA ESCOLAR	30
3. INVESTIGACIÓN	36
3.1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	37
3.2 DISEÑO DE INTERVENCIÓN: PLAN DE ASESORÍA AL DIRECTIVO EN LA CONSTRUCCIÓN DE PLANES DE MEJORA SOBRE COMUNIDADES DE APRENDIZAJE.....	40
3.2.1 ANTECEDENTES	42
3.2.2 JUSTIFICACIÓN	43
3.2.3 OBJETIVOS.....	44

3.2.4 ACTIVIDADES DESARROLLADAS	45
3.2.5 CRONOGRAMA DE LA ASESORÍA AL DIRECTIVO.....	55
4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	57
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	64
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66
5. ANEXOS.....	71

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfica 1: U.E "Vicente Anda Aguirre"	88
Gráfica 2: Rector: Ing. Carlos Novillo.....	88
Gráfica 3: Lcda. Claudia Villareal	88
Gráfica 4: Lcdo. Julio Amendaño	¡Error! Marcador no definido.
Gráfica 5: Lcda. Lisseth Guanuche.....	¡Error! Marcador no definido.
Gráfica 6: Lcda. Gloria Palaguachi	¡Error! Marcador no definido.
Gráfica 7: Lcdo/a. Jhony y Mery Arévalo	¡Error! Marcador no definido.
Gráfica 8: Lcda. Irma Flores	¡Error! Marcador no definido.
Gráfica 9: Encuestas realizadas 1.....	¡Error! Marcador no definido.
Gráfica 10: Encuestas realizadas.....	¡Error! Marcador no definido.
Gráfica 11: Encuestas realizadas 3.....	¡Error! Marcador no definido.
Gráfica 12: Encuestas realizadas 4.....	¡Error! Marcador no definido.
Gráfica 13: Capacitación on-line.....	88

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Cronograma	56
Tabla 2: Encuestas de Comunidades de Aprendizaje y Trabajo Colaborativo	59
Tabla 3: Encuestas de Desarrollo Profesional y Convivencia Escolar	60
Tabla 4: Beneficios	90
Tabla 5: Técnicas o Métodos	90
Tabla 6: Principios	91
Tabla 7: Actividades	92
Tabla 8: Plan de Capacitación	93
Tabla 9: Horarios de Capacitación	94
Tabla 10: Preguntas de Entrevista	¡Error! Marcador no definido.
Tabla 11: Rúbricas de Capacitaciones	96

ÍNDICE DE FIGURAS:

Figura 1: Asesor Educativo	22
Figura 2: Comunidades de Aprendizaje	26
Figura 3: Trabajo Colaborativo	29
Figura 4: Convivencia Escolar	31
Figura 5: Innovación Educativa	34

INTRODUCCIÓN

La presente investigación sobre asesoría educativa pretende apoyar al directivo de la UE “Vicente Anda Aguirre” en el cumplimiento de las funciones que requieren mejora a partir de la auditoria educativa de 2016 donde se determinó como uno de los aspectos fundamentales la falta de cumplimiento del estándar 12 de Gestión Directiva “Gestionar planes de desarrollo de los equipos docente, directivo y administrativo” puesto que en el respectivo informe se explicita de manera literal “no presenta el plan de capacitación docente, directivo y administrativo”. De aquí surgiría la propuesta de acciones institucionales que vayan encaminadas al logro y mejora de la calidad educativa. Además nos lleva a plantear cuestionamientos como: ¿Qué es asesoría? ¿Cuáles son las funciones de la Asesoría Educativa? ¿Cómo son las Comunidades de Aprendizaje? ¿Por qué es importante el Trabajo Colaborativo y la Convivencia Escolar?

Las posibles respuestas a estas interrogantes permiten considerar, como pertinente, que la institución educativa entre en un proceso de capacitación e innovación en aspectos relevantes como asesoría educativa, trabajo colaborativo, convivencia escolar, innovación educativa. Ello permitiría, a corto plazo, constituirse en una comunidad de aprendizaje, que se caracterice por la participación permanente y proactiva de sus actores, por medio de la cooperación y compromiso, de los intereses compartidos, los reconocimientos e incentivos a docentes, en un proceso de evaluación permanente a todos los ámbitos de su quehacer educativo. Esto implicará la construcción de una organización inteligente con nueva misión y visión, encaminada al mejoramiento de su imagen y credibilidad dentro del contexto y área de influencia educativa.

Desde esta perspectiva la primera sección de este trabajo incluye algunos aspectos como la introducción, el planteamiento del problema, la justificación y el objetivo general como también los

específicos. A continuación se desarrolla el Marco Teórico que comprende aspectos y conceptos importantes acerca de asesoría educativa, las comunidades de aprendizaje, el trabajo colaborativo, la convivencia escolar y la innovación educativa. Luego se expone la metodología con la que se desarrolla el trabajo con preeminencia del enfoque cualitativo, la investigación de campo y bibliográfica, en el contexto de la investigación acción. Las técnicas utilizadas para la recolección de la información fueron la entrevista y encuesta. Más adelante, se presenta la propuesta de mejora con la estructura metodológica a aplicarse, el análisis e interpretación de los resultados obtenidos a partir de las técnicas aplicadas en la recolección de información para, finalmente, anotar las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y los anexos pertinentes.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La institución de nuestra investigación inició su vida legal con el nombre Colegio de Déleg según el Acuerdo ministerial 151 del 25 de septiembre de 1972, durante la Administración del Señor General de Brigada Guillermo Rodríguez Lara. Funcionaba en la casa parroquial. Un corto tiempo después, en el mes de junio de 1973, luego de la muerte del general de brigada Vicente Anda Aguirre, se resuelve adoptar su nombre. Su símbolo es una bandera rectangular compuesta de dos franjas, la superior de color azul que simboliza la sabiduría y sencillez mientras que el color rojo de la parte inferior simboliza el heroísmo y el patriotismo de la juventud delegnense.

Al momento funciona en jornada matutina con estudiantes que van desde el Octavo de Educación General Básica hasta Tercero Año de los bachilleratos en Ciencias y Técnico en Mecanizado y Construcciones Metálicas. Además constituye un logro muy importante para la institución, la implementación del Proyecto EBJA, en jornada nocturna, modalidad semi presencial, mismo que ha permitido a gran número de personas mayores de edad culminar sus

estudios de bachillerato. En cuanto a sus estudiantes, cuenta con 410 docentes en la jornada matutina y 150 en la jornada nocturna. Labora con 25 docentes, 1 auxiliar de servicio y su rector encargado, el Ing. Carlos Augusto Novillo Álvarez.

En este contexto y con fines de supervisión, tenemos la Asesoría Educativa que constituye un aspecto trascendental en la gestión de las autoridades en los diferentes niveles y modalidades de educación local y nacional. Su rol permite el diagnóstico de esta y otras instituciones educativas, para su posterior intervención y mejora, que incluye una serie de recomendaciones, de acciones que deban emprender las autoridades educativas conjuntamente con los docentes e involucrando a toda la comunidad educativa. Complementariamente se tiene la Auditoría Educativa cuyo fin fundamental es “proveer a las autoridades y al sistema educativo de una evaluación externa acerca de la calidad y los niveles de logro alcanzados por las instituciones, en relación con los estándares de calidad educativa (MNASGE, 2013, p.10).

De acuerdo con esta perspectiva de supervisión educativa, la UE “Vicente Anda Aguirre” fue auditada por funcionarios del Ministerio de Educación en abril de 2016, fecha en la que el informe de auditoría explicita varias falencias, siendo una de las fundamentales que los directivos no trabajan de forma colaborativa con los docentes y demás actores educativos. Esto conlleva un trabajo aislado, la inexistencia de empoderamiento y compromiso, escaso respeto, poca colaboración, impidiendo el logro de metas institucionales, la convivencia armónica, la práctica de habilidades sociales compartidas, factores sin los cuales es imposible la construcción de comunidades de aprendizaje dentro de la organización educativa.

De manera determinante, el informe de auditoría refleja que la institución educativa en el Estándar de Gestión Escolar GE12, “Gestionar planes de Desarrollo personal y profesional para los

equipos administrativo, directivo y docente” se encuentra en la categoría “no cumplen” (color rojo), con un porcentaje del 0% de cumplimiento, lo que significa que no se ha considerado para nada este estándar. Esto trae como consecuencia la imperiosa necesidad de llevar a cabo este proyecto de investigación con el objeto de asesorar al equipo directivo en el cumplimiento asertivo del estándar GE12.

Además, en el mismo informe se puede encontrar en alerta roja también el estándar GE32 “propiciar el trabajo colaborativo con organizaciones vinculadas al área educativa” por lo que se debe trabajar de manera colaborativa y de ahí la necesidad apremiante de llevar a cabo el presente proyecto. (Anexo 8.4). Esta situación negativa trajo como consecuencia que los auditores recomienden al equipo directivo que en el menor tiempo posible, propicie acciones para fomentar el trabajo colaborativo y la construcción de comunidades de aprendizaje a pesar del número de estudiantes y de que la institución no cuente con vicerrector, secretario y subinspectores sino únicamente con un Rector y un Inspector General que al momento se encuentran sobrecargados de responsabilidades.

Sumado a esto, los encargos de los cargos directivos, hacen que no puedan cumplir a cabalidad todas las tareas asignadas, por lo que es necesario la construcción de comunidades de aprendizaje desde las funciones de la asesoría educativa, con la ayuda, acompañamiento, monitoreo y seguimiento del Asesor Educativo de la institución.

Por ello es prioritario que el directivo se capacite, socialice a sus docentes y colaboradores en nuevas estrategias de trabajo colaborativo, convivencia escolar e innovación educativa, que permitan la mejora del accionar educativo, el cumplimiento cabal de los estándares de calidad incumplidos, a fin de mejorar la calidad educativa del plantel. Esta situación educativa nos lleva a plantearnos la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo asesorar al directivo de la U.E. “Vicente Anda Aguirre”

del cantón Déleg en el desarrollo de comunidades de aprendizaje que fomenten el trabajo colaborativo y la convivencia escolar?

1.2 JUSTIFICACIÓN

La asesoría al directivo es fundamental en la actualidad, porque toda institución educativa necesita cambios e innovaciones, para enfrentar los retos que nos impone la sociedad del siglo XXI. Un siglo donde los nuevos modelos y paradigmas educativos contemporáneos, la sociedad globalizada, la mundialización cultural y la incorporación de las TIC's en la educación se constituyen nuevas formas de organización de los sistemas y niveles educativos.

Y además se requiere desarrollar los estándares que no se han cumplido para mejorar la calidad educativa que oferta la institución y, por ende, mejores resultados en las posteriores auditorías.

En este sentido la institución educativa que se ha constituido en objeto de estudio, es un ente dinámico porque educa y forma a adolescentes en Básica Superior y Bachillerato, razón por lo cual es necesario un proceso de capacitación permanente en asesoría educativa al directivo, para luego socializar a los demás actores de la institución educativa, acceder a la construcción de una verdadera comunidad de aprendizaje, para el mejoramiento de la calidad y calidez de la educación que oferta la institución educativa a los estudiantes del contexto y su área de influencia.

Por lo tanto, la razón de realizar este trabajo de investigación, surge a partir de la revisión de los estándares de gestión escolar, desempeño profesional directivo, profesional docente y sus medios de verificación, porque como resultado de la auditoría realizada en abril de 2016, se detectó la falta de trabajo colaborativo entre los diferentes actores de la comunidad educativa. Adicionalmente, considerando el estándar número DIR 5 relacionado con lo académico – curricular se verificó deficiencias en las planificaciones áulicas, construcción del PCA y el PCI institucional. En

consecuencia, el accionar del directivo requiere mejora en la gestión educativa y en lo académico - curricular, por lo que es preciso su proceso de capacitación y, posteriormente, se socialice al docente aspectos inherentes a comunidad de aprendizaje, trabajo colaborativo, convivencia escolar, que vincule mediante equipos interdisciplinarios. En este sentido también será pertinente mejorar el rol de la Junta Académica para la revisión, seguimiento y visitas áulicas de las diferentes áreas y asignaturas, poniendo énfasis en lo metodológico y en el proceso de evaluación.

El presente trabajo se realizó desde la perspectiva de la investigación cualitativa, porque pretende recopilar información sobre la realidad institucional en lo referente a gestión del directivo institucional intentando determinar las estrategias idóneas, susceptibles de aplicar, para potenciar el desarrollo de comunidades de aprendizaje y de la convivencia escolar, mediante el trabajo colaborativos de los diferentes actores educativos. Es factible realizarlo porque se cuenta con el apoyo de la autoridad de la institución, acceso a documentos y archivos referentes a la gestión directiva. Además, desde el punto de vista económico no significa mayor erogación de recursos económicos en la realización del mismo.

Los beneficiarios del tema de investigación serán, en primer lugar el directivo ya que mediante el proceso de capacitación se brindarán nuevas herramientas para mejorar su trabajo en gestión directiva y, luego los docentes, cuando se socialice a los diferentes organismos de apoyo y asesoría de la institución educativa los procesos de gestión directiva.

Además, la situación institucional provoca la necesidad urgente de una propuesta de mejora que debe estar focalizada en un proceso de micro capacitación al directivo, con temas referentes a comunidad de aprendizaje, trabajo colaborativo y convivencia escolar. Como resultado del mismo, el directivo diseñará una microcapacitación, que lo socializará a docentes que laboran en la

institución, para que haya un cambio de actitud, mejora del liderazgo, trabajo en equipo y un clima organizacional en función de la mejora continua.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

Asesorar al directivo de la Unidad Educativa “Vicente Anda Aguirre” del cantón Déleg en el desarrollo de comunidades de aprendizaje para la mejora de la convivencia escolar en el período lectivo 2019 - 2020.

1.3.2 Objetivos Específicos

- 1 Diagnosticar el nivel de gestión directiva en trabajo colaborativo y convivencia escolar.
2. Analizar investigaciones a nivel macro y micro sobre gestión directiva de instituciones educativas.
3. Diseñar un plan de asesoría al directivo en construcción de comunidades de aprendizaje y mejora de convivencia escolar.

2. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1 ANTECEDENTES

El presente proyecto de investigación relacionado con la Asesoría de la Gestión Directiva en función del desarrollo de comunidades de aprendizaje y mejora de la convivencia escolar en la Unidad Educativa “Vicente Anda Aguirre”, tiene como antecedentes estudios realizados en diferentes contextos de índole mundial, latinoamericano y ecuatoriano.

Sara Conde Vélez (2013), en un estudio sobre la Gestión de la convivencia escolar en centros de educación Andalucía, desarrolla una propuesta de evaluación dentro del programa oficial de doctorado «la educación en la sociedad multicultural». En cuanto a la gestión de la convivencia

escolar construye una propuesta de evaluación basada en el modelo Fundación Europea para la Gestión de Calidad (EFQM) Adicionalmente, trata sobre la asesoría educativa desde la Gestión de la Convivencia Escolar, indagando sobre aquellas medidas que parecen incidir en la mejora de la convivencia en los centros educativos al posibilitar la mejora en algunos aspectos inherentes a esta temática y que puedan ser replicados en otras instituciones educativas.

Por otra parte, la Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo (RIDE), publicada en el 2019, considera a la gestión directiva como potenciadora de la mejora del clima organizacional y de la convivencia en las instituciones de educación media superior. Dicha investigación destaca la función que realizan el directivo y equipos directivos de instituciones educativas de nivel medio superior en el plano específico de la gestión del clima organizacional y la convivencia con los diferentes actores que coinciden en la escuela. Los resultados indican que el profesorado está en desacuerdo con la manera en que sus directivos ejercen su liderazgo y los trabajos de gestión institucional, lo que se vincula con negativos resultados de aprendizaje en los estudiantes. Esto significa que los directivos deben impulsar el trabajo colaborativo, la comunicación dinámica y abierta en la instituciones educativas.

Asimismo, Ana Cristina Amante Carranza (2010), hace referencia a las experiencias en gestión directiva en el nivel de secundaria en un centro educativo de educación personalizada. El eje fundamental del trabajo es la identificación y explicitación de las discordancias entre la vida académica cotidiana en el centro educativo relacionada al concepto de educación personalizada y la razón por la cual la gestión directiva debe contribuir a una institución de educación personalizada y trabajo en equipo.

A su vez, Pilar Álvarez Cifuentes (2011), en su obra *Comunidades de aprendizaje en Latinoamérica. Transferibilidad de las actuaciones educativas de éxito*, analiza el rol que desempeñan las instituciones educativas como comunidades de aprendizaje en Brasil, Perú, México, Colombia, Argentina y Chile. Su trabajo realizado mediante visitas y diálogo con centros educativos, administradores y otros agentes educativos constituye una guía para aquellas instituciones, administradores u organizaciones que deseen trabajar en la línea de Comunidades de Aprendizaje.

De igual forma Nelson Aresmedí et.al. (2009), en su obra *Prácticas de gestión directiva que ponen en acción las políticas de calidad educativa en los colegios públicos de Bogotá* desarrollan una investigación que se centraliza en el análisis crítico de la práctica educativa que influyen en las políticas de calidad educativa. Luego se realiza la propuesta que mejora las prácticas de los equipos directivos y el cambio hacia un modelo de gestión gerencial de tipo participativo. Ello significó dejar de lado esquemas tradicionales del quehacer educativo que permitan impartir una educación de calidad y enfrentar con proactividad los retos del desarrollo científico – tecnológico

Carmen Arellano Jara (2017), en su investigación *Gestión directiva y acompañamiento pedagógico en docentes del nivel inicial, UGEL 03, La Victoria -2017* manifiesta que la gestión directiva se relaciona significativamente con la dimensión “visita en el aula a docente del Nivel Inicial” y su intervención. De igual forma resalta necesidad de los talleres de actualización a los docentes del aula y acompañamiento pedagógico a los mismos, a fin de mejorar la calidad de los aprendizajes.

Relacionado al tema anterior, Fanny Acosta (2013) estudia el estilo de gestión y liderazgo, desarrollado por el directivo institucional y la cultura organizacional en los padres de familia. Considera que esto permite transformar la cultura escolar, incrementando la capacidad individual y

colectiva para resolver problemas; de allí la necesidad de un líder institucional con pensamiento estratégico, innovación, orientación al cliente.

Igualmente, Franklin Cargua (2014) en su trabajo de investigación acerca de modelos de gestión e innovación educativa, expresa que es importante trabajar en modelos de gestión educativa que faculten el trabajo y mejora de la gerencia educativa, siendo necesario impulsar jornadas de capacitación promovidas por los encargados de la dirección de la institución educativa, de forma que se permita el involucramiento de los diferentes actores educativos. Por esta razón es fundamental la capacidad del directivo y de los docentes para conducir el proceso de gestión educativa que permita la transformación de la gestión escolar.

De igual forma John Angulo (2016) en su investigación *El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional* busca superar las ambigüedades, especialmente de la tarea educativa, para que se trabaje en equipo y cada actor sea un protagonista de cambios e innovaciones. Con ello se logra mejorar el ambiente escolar y un mayor liderazgo que permite optimizar el clima organizacional de las instituciones. Esta situación amerita concluir indicando que hoy en día las instituciones educativas necesitan de autoridades que manejen procesos de liderazgo basados en el trabajo en equipo que crea un ambiente cordial y de respeto mutuo.

2.2 REFERENTES TEÓRICOS

Para desarrollar el marco teórico referencial se toma en cuenta algunas categorías que son consideradas a continuación.

2.2.1 Asesoría educativa

Lev Vigotsky (1989) nos dice que es el desarrollo humano en factores biológicos y sociales como parte del desarrollo y de factores psicológicos como el resultado de la interacción de los factores biológicos y sociales. Para Aubrey (1990), viene a ser un proceso de apoyo, mejora de un modelo democrático en tanto que Bolívar (1999) es una guía profesional establecida en un compromiso ético. Finalmente, según Nonaka & Takeuchi (1999), son cambios oportunos en el conocimiento profesional gracias al apoyo recibido.

Por otra parte, en cuanto a la palabra asesor, hace referencia a auxiliar, sustentar, dirigir, para mejorar las prácticas. Ser un asesor educativo implicará ser un orientador, un guía que refuerza, que desarrolla la capacidad investigativa y de gestión en cada uno de los directivos de una institución educativa. Myer (2007), al mismo tiempo, expresa que es un conocimiento profesional con posibilidades de cambio de estudios y re-significaciones. Y para el progreso en la educación, es necesario la generación de comunidades de aprendizaje, el dominio de la enseñanza para todos y el desarrollo profesional de los docentes.

Según Echeverría, Abad, & Ramos, (2019) , el término asesoría viene del latín *assidére* que significa “estar sentado al lado” y se ha utilizado en diferentes épocas. En la actualidad se emplea con diferentes acepciones. Estos autores lo definen como: “la forma organizativa de directivos educacionales, que articula de manera coherente sistémica y sistemática, con el fin de afrontar la solución de aquellos problemas profesionales, en correspondencia con las necesidades específicas en tal sentido identificadas” (p. 104). La asesoría entonces es la experiencia actual y contexto donde se desempeña el directivo. Además, reconstruye las necesidades de aprendizaje, mediante cambios en la actuación directiva.

De la misma forma Montanero (2014) nos dice que la asesoría influye en la innovación y práctica profesional. En España la asesoría cumple variadas funciones que va desde el diseño curricular hasta la atención a la diversidad, con un modelo técnico-prescriptivo y colaborativo en un proceso de solución conjunta a los problemas, a ser expertos, evaluar o tomar riesgos con una estrecha relación a la organización y al sistema educativo.

Por otro lado en Chile se expone una propuesta de acompañamiento entre pares, para organizar el trabajo de asesoría y así poder apoyar a las escuelas prioritarias. Consigue encaminar a los equipos directivos y las docentes que trabajan directamente en el aula, con un objetivo común, desarrollando al profesional docente y la edificación de comunidades de aprendizaje nos dice Silva-Peña, Labra, & Sandoval, (2013)

Igualmente en el Ecuador esta es una función que reemplaza a la supervisión escolar, donde el nivel central determina al nivel institucional educativo en los aspectos pedagógicos y administrativos, equilibrando una gestión técnica de alto nivel. En el Art. 45, numeral 5 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural Ministerio de Educación, (2015) se habla de “Asesorar y supervisar el trabajo docente” (p. 16). Más adelante, en el Art. 309 expone que implica “Orientar la gestión institucional hacia el cumplimiento de los estándares de calidad educativa definidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional” (p. 89). El Modelo Nacional de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa MNASGE, (2013), detalla sus funciones:

1. Asesoramiento y orientación para la implementación, desarrollo y ejecución curricular.
2. Orientación de actividades de innovación y cambio educativo.
3. Comunicación y coordinación pedagógicas.
4. Acompañamiento y seguimiento a los procesos pedagógicos y de gestión. (p. 9)

De acuerdo a los autores citados anteriormente, es pertinente reflexionar y anotar que la asesoría educativa:

- Considera las potencialidades y necesidades de aprendizaje de cada directivo.
- Genera interacción entre el directivo, contexto, docentes y estudiantes.
- Crea un clima de comunicación efectiva, democrático y participativo.
- Construye una relación de colaboración profesional e igualitaria.
- Da apertura al asesorado y une esfuerzos de cambio.
- Ve fundamentalmente al directivo desde el docente que es quien más le conoce desde el ámbito profesional.
- Se constituye en un espacio de reflexión crítica de su desempeño, sus expectativas y evaluación.
- Apoya en la deliberación sobre las decisiones de la I.E.
- Crea un proyecto de cambio en las funciones que requieren mejora.

En este proyecto investigativo se intenta determinar lo que implica la práctica de asesoría. Para ello se ha indagado los orígenes del asesoramiento, analizando el término asesoría en el campo educativo. Se deduce que el asesoramiento se dirige hacia la investigación de la calidad educativa y el mejoramiento de los procesos educativos, a fin de lograr una educación integral y, sobre todo, cumplir con el perfil de salida del bachiller ecuatoriano que es la meta de la educación actual.

En el campo pedagógico el asesoramiento ha cobrado mucha importancia, lo que no sucede en otras actividades distintas a las propiamente educativas. El modelo de asesoramiento ecuatoriano actual está cimentado en el apoyo a los directivos en función del cambio permanente y del liderazgo administrativo y pedagógico que debe llevar cabo en relación permanente con los docentes. Es decir, el asesor debe poseer el potencial para trabajar directamente con las escuelas y no solo acudir por documentación institucional. Según esta consideración, Murillo Estepa (2008) piensa que el asesor debe acudir a los centros educativos, con el objeto de ubicar su labor mediante un acompañamiento centrado tanto en la escuela cuanto en el individuo, cuya finalidad primordial, debe contribuir al logro de una educación de calidad. Por lo tanto el asesor no debe ser considerado como el jefe o la persona de rango superior, sino más bien como el experto que tiene las posibles soluciones a los problemas y dificultades pedagógicas. Debe constituirse en un ente de servicio que propicia relaciones de igualdad y cambio educativo.

La asesoría educativa en Ecuador se focaliza en el acompañamiento a los directivos institucionales para que estos a su vez implementen procedimientos de trabajo colaborativo y comunidades de aprendizaje. Desde esta perspectiva el propósito fundamental será identificar las habilidades y capacidades docentes que tiene la institución, a fin de diseñar un proyecto de desarrollo y acompañamiento en beneficio de la gestión directiva, de los docentes y la comunidad educativa en general.

2.2.2 Funciones de la asesoría

En lo relativo a las funciones que cumple el asesor educativo internamente dentro del contexto institucional, es trascendental establecer las actividades que permiten la mejora de su rol ajustado en la labor colaborativa según el modelo antes citado. Murillo (2004) establece algunas acciones generales de las cuales se parte para cumplir el proceso de asesoramiento: expandir el

potencial de los directivos para diagnosticar y afrontar la problemática institucional, posibilitar el cambio planificado, potenciar la productividad organizativa, desplegar habilidades y actitudes de comunicación, alimentar el desarrollo profesional, agilizar procesos de trabajo grupal vinculado y emprender relaciones de ayuda con la comunidad educativa.

Para la consecución y éxito de estas acciones es ineludible que el cargo de la asesoría nos guíe y coordine procesos y actividades de diagnóstico, planificación, aplicación y evaluación. Asimismo, apoye la potencialización de competencias de vínculo, orden y trabajo colaborativo, las cuales deben ser potenciadas por las personas que ejecutan esta labor.

En este sentido, Murillo (2004) sostiene que para conseguir un asesoramiento efectivo es “obvio, e incitante, que la organización de actividades se extienda a las fases de localización de necesidades, planificación y evaluación, y no se quede limitada sólo a la período de práctica o desarrollo” (p. 51). Esto ayudará en la conducción de diversas estrategias organizativas tendientes a lograr el adelanto institucional.

A continuación, se muestran las funciones del asesor detalladas en el Modelo Nacional de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa (MNASGE, 2013):

- Realizar visitas periódicas que permitan la asesoría educativa constante a los establecimientos educativos de su jurisdicción.
- Orientar y promover la elaboración del diagnóstico de situación de la institución educativa.
- Orientar y promover el diseño de estrategias dirigidas al logro de los estándares de calidad educativa.
- Elaborar estados de situación de la innovación pedagógica.
- Orientar actividades de formación y desarrollo profesional.

- Proponer a la autoridad del establecimiento estrategias o actividades de atención a problemáticas específicas de cada institución y monitorear su implementación, y de ser el caso, derivarlas a la Dirección Distrital.
- Presentar informes periódicos de su gestión y de los que fuere solicitados por la autoridad competente. (p. 8)

Entonces, es substancial recalcar que las acciones planteadas arriba, por Murillo y en el MNASGE corresponden a la labor asesora, y se constituyen en el referente teórico para perfeccionar el objetivo planteado en el actual trabajo. El asesoramiento debe partir de una recomendación al equipo directivo para que de modo planificado y organizado desarrollen un procedimiento que contenga elementos como el diagnóstico, implementación, búsqueda, evaluación, mediante la unanimidad y trabajo colaborativo.

Lo expresado anteriormente es trascendental para enmendar los problemas que se presenten en el espacio pedagógico, curricular y de gestión, a fin de alcanzar los estándares establecidos, un desempeño profesional apropiado, la inserción de innovaciones en sí para encaminarse hacia la investigación del mejoramiento de la calidad educativa. Esto se sintetiza en la siguiente imagen.

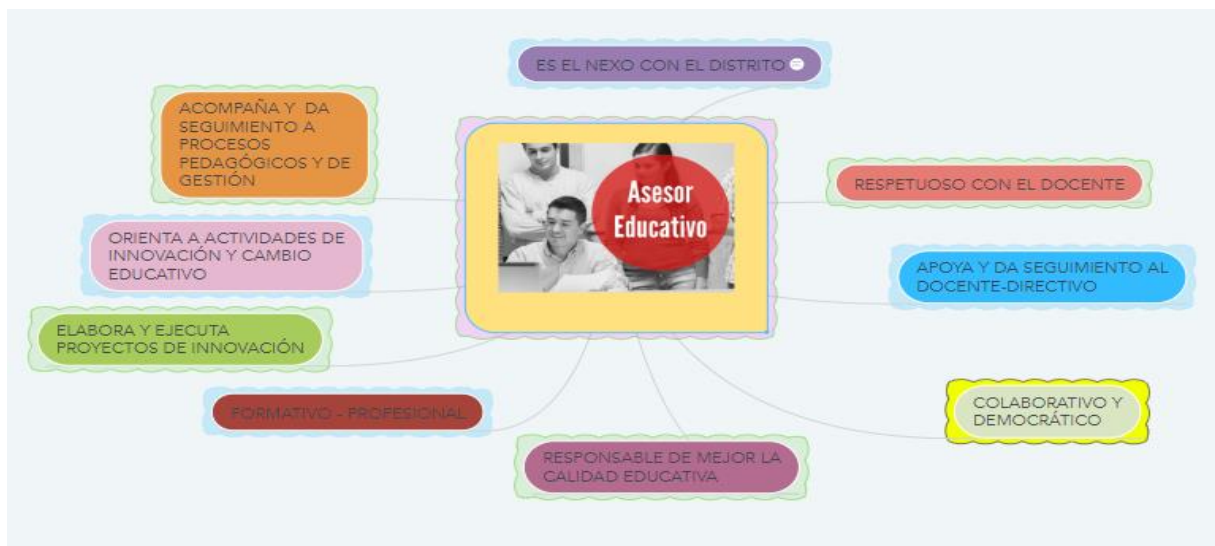


Figura 1: Funciones del asesor Educativo. Autoras: Tatiana Altamirano, Lourdes Guamán (2020)

2.2.3 Comunidades de aprendizaje

A continuación es oportuno revisar los diferentes miramientos expuestas por distintos autores respecto de lo que implica las Comunidades de Aprendizaje. En España se sostiene que las comunidades de aprendizaje nacen como una respuesta para conseguir una sociedad de la información, perfeccionar la educación, con el apoyo de una comunidad educativa que permita alcanzar ese objetivo nos dirán autores como Elboj, Puigdemívol, Solery Valls (2003).

Por otra parte Elboj Saso & Oliver (2003) dicen, en su revista científica sobre las comunidades de aprendizaje, que es un modelo de educación dialógica de la sociedad del conocimiento. Aquí, las transformaciones más recientes de la sociedad, el incremento de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, los procesos de globalización y las realidades cada vez más numerosas en la que vivimos están aumentando la exigencia y la exploración de la armonía en todos los ámbitos de nuestra vida. Los cambios sociales dialógicos requieren que la sociedad asimismo adopte opciones basadas en el encuentro entre las personas que conviven en ella. Cada vez más precisamos refutar y admitir continuas decisiones con las personas con quienes compartimos nuestras vidas o nuestros espacios de actuación.

Encajarse en interlocución con los alumnos y alumnas incrementa la educación de conocimientos para todos y todas. Una de las cosas que más emoción causa cuando se entra en una Comunidad de Aprendizaje es no lograr reconocer cual es el profesor o profesora, ya que hay un consenso y una participación conjunta tanto de los estudiantes como del docente. Las Comunidades de Aprendizaje constituyen un proyecto educativo que parte de las necesidades de transformación social de la sociedad actual que generalmente vive una situación marginal por los fracasos escolares que se desencadenan o son producto de situaciones de pobreza. Mediante la participación activa de

la comunidad, de las familias como protagonistas y responsables de la educación de sus hijos e hijas, se desarrolla el día a día de estas comunidades educativas.

El proyecto de Comunidades de Aprendizaje parte del propósito de descubrir, examinar y ejecutar una uniformidad educativa y social que permita superar, entre otras, las educaciones basadas en la Sociedad del discernimiento. Estas comunidades constituyen un proyecto de cambio en la experiencia educativa que posibilite reconocer, de forma igualitaria, los retos y necesidades que plantea la colectividad en función de las mejoras sociales que se están produciendo.

Todas estas transformaciones no afectan a todas las personas por parejo y nos encontramos junto a procesos de metamorfosis y de progreso junto a otros de expulsión social. Ante ello se ha visto la necesidad educativa de agregar este proyecto en la institución educativa objeto de nuestro estudio para lograr, entre sus miembros, el cambio en su quehacer educativo, pues, la institución educativa no puede actuar sola sino más bien interactuar con toda la comunidad educativa.

De la misma forma Del, Mejora, Escudero (2009) y CREA, (2011) consideran que las comunidades de aprendizaje son un modelo de ayuda a las prioridades de los centros educativos cuyo fin es modernizar el rendimiento académico y resolver los problemas de convivencia. Por otra parte Freire, Bruner, Habermas y Vygotsky proponen que los grupos, a través del diálogo y la participación de la comunidad, contribuyen al éxito de las comunidades de aprendizaje. Esto implica que las Comunidades de Aprendizaje son un conjunto de personas que analizan y mejoran la realidad educativa valiéndose de interacciones a través del diálogo en un mismo entorno y con las mismas condiciones e incluso nivel educativo. Ha sido una propuesta para transformar el proceso educativo y lograr una superación ante el rotundo fracaso escolar, pues con la aplicación de las comunidades

de aprendizaje se ha logrado afinar la convivencia tal como lo exponen Díez Palomar & Flecha García, (2010).

De igual manera García Yeste, Leena Lastikka, & Petreñas Caballero, (2013), indican que las Comunidades de Aprendizaje son una práctica de innovación de un centro educativo, sea este rural o urbano. Desde esta perspectiva se considera que aportan al logro de una educación de calidad, tanto en resultados académicos como en la mejora de la condición de vida de las personas. Esto contribuirá a la superación de la exclusión social de los grupos más vulnerables y desfavorecidos.

Según este miramiento, Ángel Alirio Pérez, Bethzaida Beatriz Africano Gelves(2013) proponen transformar las unidades educativas en comunidades de aprendizaje, lo cual no es una tarea fácil, ya que generalmente las personas somos renuentes al cambio siendo estas las dificultades que se transforman en posibilidades que dan forma a un modelo educación inclusivo.

Así mismo Muñoz et al.(2004) conciben a las Comunidades de Aprendizaje en el Ecuador como una alternativa novedosa del año 2017 para hacer frente a la deserción escolar. Entonces este apoyo social debería llevar al avance del aprendizaje dialógico y la convivencia escolar a través de siete principios: diálogo igualitario, transformación, inteligencia cultural, creación de sentido, igualdad de diferencias, solidaridad y dimensión instrumental.

Frente a esta concepción de Comunidades de Aprendizaje se manifiesta que la educación en nuestro país no ha logrado mayormente cambios sustanciales. Todavía existe la educación unidireccional, a pesar de que existen avances tecnológicos, tal como nos demuestra la prueba TERCE INEVAL (2014) y los resultados de la evaluación PISA-D de Heredia V. (2018).

Por otra parte, las comunidades de aprendizaje tienen su soporte en la pedagogía crítica, con ayuda de la teoría y la práctica como una propuesta de enseñanza compartida o de transformación social y cultural. En las comunidades de aprendizaje, todas las personas pueden acceder a la educación que es gratuita, al aula que es un espacio donde todos tienen acceso y ayudan a mejorar el aprendizaje, sin ser necesariamente docente, dentro de un proceso educativo global.

En este sentido, todos los miembros de la comunidad deben colaborar para ejecutar la planificación y tareas a fin de obtener el progreso de la enseñanza-aprendizaje. Es necesario insistir que la práctica en comunidades de aprendizaje, permitirán desarrollar nuevas habilidades para la recopilación de información, el razonamiento, la lógica y la resolución de problemas, ya que participan todos y cada uno de los miembros de la comunidad. Por lo tanto se concluye que esta nos da un espacio para la reflexión y la participación activa por medio de la experiencia pedagógica. Eso lo podemos visualizar en el siguiente cuadro:

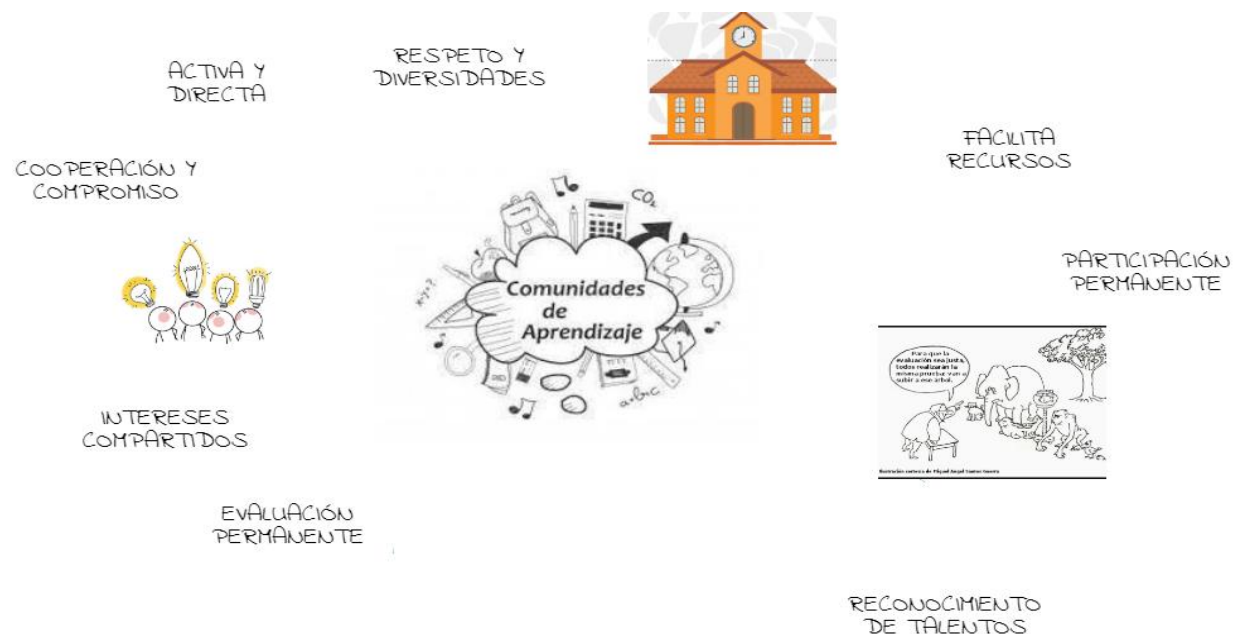


Figura 2: Comunidades de Aprendizaje. Autoras: Tatiana Altamirano, Lourdes Guamán (2020)

2.2.4 Trabajo colaborativo

Según De la Parra, Gutiérrez (2004) el trabajo colaborativo es un elemento mediador de todo lo que sucede en el grupo, incluso de las relaciones interpersonales, con un objetivo común, en donde cada miembro de la comunidad educativa es responsable de su aprendizaje y el de los demás. En el trabajo colaborativo se da un aprendizaje constructivista donde se demuestra la responsabilidad compartida y empatía. Esto hará que se logre aprendizajes significativos y construir su propio aprendizaje.

Del mismo modo Johnson (1993) argumenta que el trabajo cooperativo puede definirse como el conjunto de métodos de trabajo en grupo con estrategias de desarrollo de habilidades mixtas. Aquí cada parte del grupo es responsable de su propio aprendizaje y lo más importante es la colaboración y los resultados. Se basa en la construcción colaborativa del conocimiento, enfatizando la participación activa y la interacción tanto de estudiantes como profesores.

En España, el trabajo cooperativo se desarrolla como valores para la vida en una sociedad diversa que favorece a la convivencia desde la aceptación e integración, comprensión e inclusión. En efecto responde a un aprendizaje de calidad, donde tenemos tres subestructuras: la actividad, recompensa y autoridad, por medio de estructuras de aprendizaje individualista, competitiva y cooperativa, así como trabajar juntos por un mismo objetivo de acuerdo a Fundación MAPFRE(2013) Asimismo Narváez, Padilla, & Villagómez (2011) consideran este método de enseñanza como el trabajo en conjunto basado en el socio-constructivismo que presenta características positivas, de interacción, responsabilidad individual, habilidades sociales, que permiten la autoevaluación de grupo y beneficiarse de la corresponsabilidad en el aprendizaje, su organización, motivación y participación. El trabajo colaborativo, en el campo docente, debe propiciar un buen desempeño

laboral, con el cambio de opiniones entre las partes y propuestas de acción. De ahí la importancia, de aplicar esta estrategia entre los miembros de la comunidad educativa. Uno de los factores determinantes en este modelo de aprendizaje será manejar la empatía.

Además, todas las contribuciones dentro del trabajo colaborativo deben ser muy críticas, constructivas, desarrolladas mediante ayudas pedagógicas y la mejora de la autoestima. Esto implica que el docente planifica, evalúa, analiza en conjunto, toma decisiones en consenso, en un clima organizacional adecuado, donde las relaciones interpersonales entre sus miembros deben ser propositivas. Al mismo tiempo, se resuelven los conflictos sin violencia, estableciendo un ambiente para la labor en equipo con el compromiso de todos los niveles, pero fundamentalmente de los directivos, que lideran el procedimiento de modo efectivo tal como lo considera Antúnez (1999) y también Gómez Lucas & Álvarez Teruel (2011).

Además cabe señalar que el trabajo colaborativo es un modelo de aprendizaje interactivo, donde el estudiante desarrolla el pensamiento reflexivo, aprende a formular juicios de valor, desarrolla el respeto, la tolerancia cuando los otros opinan e incentivan a los estudiantes que trabajen juntos. Esto significa que se aprende a respetar las opiniones, las contribuciones individuales de cada uno de sus miembros en donde la premisa básica es llegar a consensos generando que cada estudiante aprenda más de lo que aprendería solo. Para que exista trabajo colaborativo debe existir la reciprocidad y la función de docente o del facilitador será de mediar el aprendizaje, tal como lo señala Maldonado Pérez (2007).

Trabajar colaborativamente, no es tarea sencilla, tiene sus pros y sus contras porque se puede generar conflictos y dificultades. A veces los docentes no aceptamos las críticas de nuestros compañeros así sea una crítica constructiva; hay resistencia al cambio, por lo que debemos construir

espacios de reflexión para superar las dificultades, buscar solución a los conflictos, entender que todos estamos trabajando con un mismo objetivo: alcanzar la calidad educativa tal como lo expone González Jiménez (2009). Lo que se pretende con el trabajo colaborativo es erradicar el aislamiento profesional y que este no sea un simple trabajo en equipo, sino vaya más allá de saber construir juntos, en virtud de un proceso de diálogo, intercambio de experiencias, triunfos y fracasos. Siendo una necesidad de esta sociedad educativa, podemos considerarlo como un paradigma donde el colaborar nos lleva a procesos de apertura y participación.

Este estudio sirve como un remedio de cambio de la individualización docente a un liderazgo cooperado, de trabajo en conjunto, donde se cultiva la cultura de ayuda, dejando a lado tradiciones, rutinas y una cultura de egoísmo ya que en el trabajo colaborativo todos aporten. No hay imposición de actividades y todos tienen gusto de hacerlo según lo manifiesta González Vargas (2014).

Algunas palabras claves relacionadas con trabajo colaborativo se presentan a continuación:



Figura 3: Trabajo Colaborativo. Autoras: Tatiana Altamirano, Lourdes Guamán (2020)

2.2.5 Convivencia escolar

Pérez (2001), Maturana (2002) y Mockus, (2002) consideran que una buena convivencia es prioridad para el aprendizaje por medio de un clima armónico, de cimentación mutua y social. Por otra parte Herrera Torres & Bravo Antonio (2011) dan importancia a educar y construir la convivencia, entendiéndola desde diferentes perspectivas sean estas morales, éticas, ideológicas, sociales, políticas, culturales, educativas, entre otras.

Del mismo modo Herrera Torres & Bravo Antonio(2011) proponen que la Convivencia se clasifica en 3 clases de contenidos: los de naturaleza humana: el derecho a la vida y la pasión de vivir; los de relación: la ternura, la no violencia, la aceptación de la diversidad, la solidaridad, la igualdad; y, los de ciudadanía: la justicia social, el desarrollo y los derechos humanos.

No obstante la convivencia escolar se da por la interrelación de los miembros de la entidad educativa, sujeta a sufrir cambios. De ella depende la calidad tanto de la convivencia cuanto la calidad de los aprendizajes. Después de esto no será igual en todas las instituciones estar subordinado a las características de sus miembros y a las circunstancias del momento, donde se debe eliminar los obstaculizadores de la convivencia escolar. En este sentido, la convivencia es la base del aprendizaje y del aprender a convivir. Diversos autores ratifican que la convivencia implica la práctica de valores como la honestidad, la justicia, la aprobación, el respeto, la cordialidad y el pluralismo. Así mismo Colombo (2011) propone que las relaciones basadas en el respeto y la convivencia escolar tienen mucha incidencia en el aprendizaje no impuesto sino a través de una verdadera comunicación, con un pensamiento crítico. Es decir, la convivencia escolar no se logrará con imposiciones, ni con prácticas coactivas; se debe lograr espacios en el aula, donde se propicie la comunicación, la colaboración y los valores sociales poco desarrollados en la actualidad. El aula de clase es el lugar por excelencia para aprender a aprender y para aprender a convivir.

Adicionalmente, Rosario Ortega Ruiz y colaboradores consideran que la convivencia escolar se basa en una lógica instrumental que pretende lograr aprendizajes pertinentes. Para que exista una buena convivencia escolar debe existir respeto mutuo, solidaridad y un buen clima institucional, armónico entre los miembros de la comunidad educativa. Hay que tener claro los roles que deben cumplir, las relaciones interpersonales donde cada docente debe crear conciencia de cómo trabajar en equipo, conocer las funciones de cada uno, trabajar por el bien del estudiante y de la institución dejando a lado las diferencias personales. Esto implica ser tolerantes, saber negociar, no ser negativos, evitar en lo posible las malas relaciones. Estas consideraciones están sintetizadas en el siguiente cuadro:

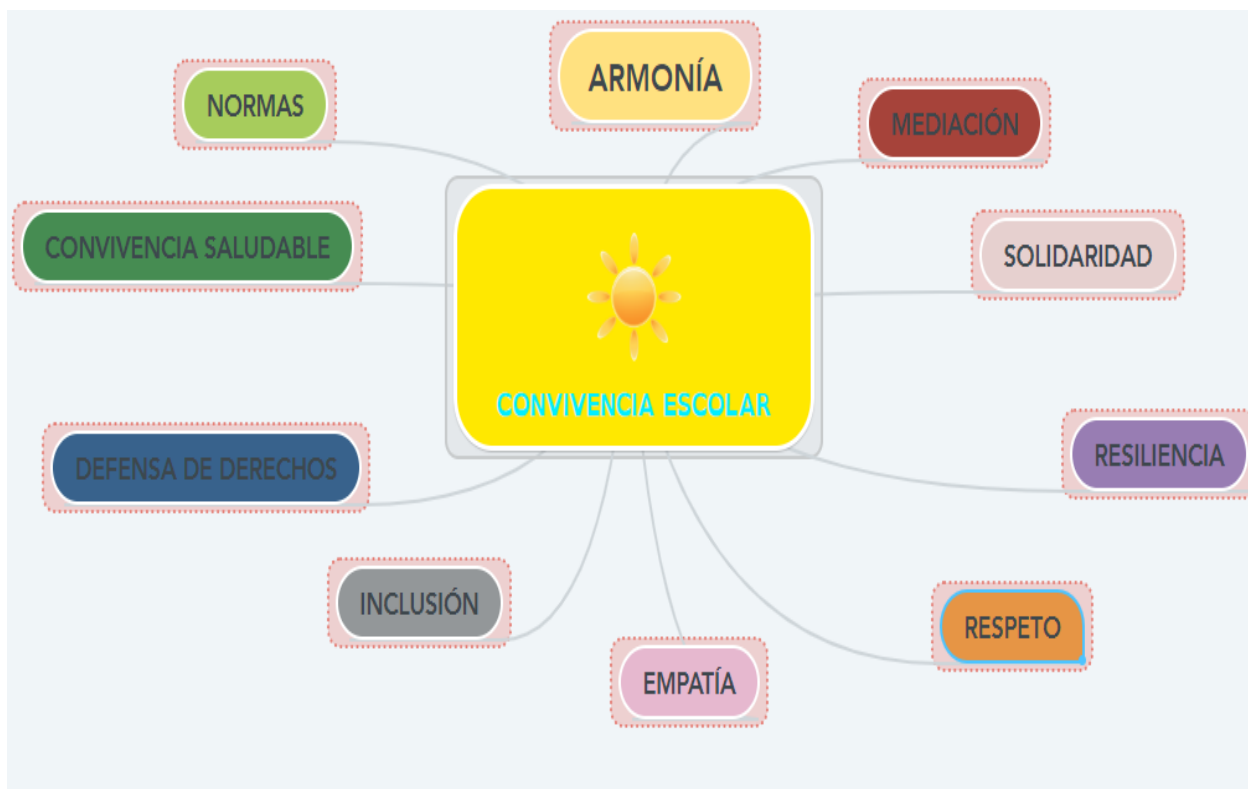


Figura 4: Convivencia Escolar. Autoras: Tatiana Altamirano, Lourdes Guamán (2020)

Relacionado con lo anterior, uno de los aspectos a considerar es la **Innovación Educativa**. Se considera como complemento de la efectividad entre lo que es en la actualidad y lo que debería ser, a fin de alcanzar la calidad del proceso educativo con nuevos métodos, tanto en el ámbito organizativo como a nivel didáctico.

Hasta ahora la Innovación se refiere a tres usos relacionados entre sí. Es decir es un proceso creativo por el cual combinados en una forma novedosa, para producir una configuración desconocida. En segundo lugar la innovación es el proceso por el cual una realidad existente llega a ser parte del estado cognitivo de un usuario. Y por último, una innovación es una idea, una práctica que ha sido inventada, tal como lo conciben Mar(2006) quien señala que la innovación educativa es el estudio de las estrategias o procesos de cambio. Considera que "una innovación es una idea, una práctica o un objeto percibido como nuevo por un individuo"(p.4). Además se entiende por innovación "mudar o alterar algo, introduciendo novedades". (p.3)

Por otro lado Imbernón(1996) manifiesta que innovación educativa "es la actitud y el proceso de indagación de nuevas ideas, propuestas y aportaciones, efectuadas de manera colectiva, para la solución de situaciones problemáticas de la práctica, lo que comportará un cambio en los contextos y en la práctica institucional de la educación" (p.64). Además alega que "la innovación educativa es la actitud y el proceso de indagación de nuevas ideas, propuestas y aportaciones, efectuadas de manera colectiva, para la solución de situaciones problemáticas de la práctica, lo que comportará un cambio en los contextos y en la práctica institucional de la educación". (p. 64)

Así mismo Serrano Angulo, Tójar Hurtado & Matas Terrón (2004) conciben a la innovación como la idea nueva de un individuo que intenta introducir mejoras en relación a los objetivos deseados. Escudero Pascual (1988) afirma que "Innovación educativa significa una batalla a la

realidad tal cual es; a lo mecánico, rutinario y usual, a la fuerza de los hechos y al peso de la inercia” (p.86).

Igualmente Carbonell (2001), define la innovación como una serie de intervenciones, decisiones y procesos, con cierto grado de intencionalidad y sistematización que tratan de modificar actitudes, ideas, culturas, contenidos, modelos y prácticas pedagógicas. De otra manera Ezpeleta (2004) propone la palabra “innovar” como un gran significado que está relacionado con el éxito educativo, para transformar y dar un giro a la educación y por ende mejorar la calidad educativa.

No obstante la innovación educativa lo entendemos a partir de las siguientes características:

1. Supone una idea percibida como novedosa por alguien.
2. Implica un cambio que busca la mejora de una práctica educativa.
3. Es un esfuerzo deliberado y planificado encaminado a la mejora cualitativa de los procesos educativos.
4. Conlleva un aprendizaje para quienes se implican activamente en el proceso de innovación.
5. Está relacionado con intereses económicos, sociales e ideológicos que influyen en todo proceso de innovación, tal como lo propone Mar (2006) citando a Fullan (2004).

Finalmente la educación no ha cambiado en el siglo XIX, con personas que forman parte de una sociedad de consumo, en donde falta una nueva forma de educar, de utilizar las TIC en las aulas de trabajo colaborativo, que son básicas en el Virtual Learning Communities, mediante Comunidades de aprendizaje, donde el asesor acompaña al director con proyectos de innovación pedagógica, con planes de mejora en su necesidad de cambiar las metodologías tradicionales. Todo esto por vía de un

enfoque más innovador y participativo, con redes de comunicación o intercambio de saberes, donde el alumno aprenda mientras se enfrenta a situaciones problemáticas concretas, con objetivos y valores en común en la comunidad educativa, según el punto de vista de Ruano (2017).

Estas consideraciones quedan sintetizadas en el siguiente cuadro:



Figura 5: Innovación Educativa. Autoras: Tatiana Altamirano, Lourdes Guamán (2020)

3. METODOLOGÍA

La presente investigación se inscribe en el paradigma cualitativo porque de acuerdo al tema de investigación su objetivo es la descripción y comprensión del fenómeno objeto de la investigación de una realidad interna, dinámica y participativa. Según Hernández (2016) expresa que “el enfoque cualitativo es recomendable cuando el tema del estudio ha sido poco explorado o no se ha hecho investigación al respecto en ningún grupo social específico”. (p. 358)

En este sentido la información sin medición numérica no estandarizada (opiniones, conductas, comportamientos, perspectivas, puntos de vista de los actores) permite afinar las preguntas de investigación, mediante el proceso de interpretación, hacia la comprensión de los factores que

subyacen en la relación de Asesoría Directiva con comunidades de aprendizaje y convivencia escolar del directivo, que facilita por una parte su constatación y flexibilidad y, por otra parte, para darle un carácter holístico e integral, en base de la técnicas e instrumentos que permita la verificación de los objetivos y la obtención de resultados producto de la investigación. Es cualitativa también porque la investigación cumple con los diferentes aspectos inherentes a su estructura: planteamiento delimitado y concreto del tema, porque su objetivo es buscar las causas y consecuencias de las variables de estudio, mediante la obtención, análisis estadístico e interpretación de los datos, confiando en procedimientos estandarizados con medición numérica acerca de los diferentes aspectos que configuran el tema de investigación que ha permitido dar mayor objetividad al trabajo.

Respecto a la modalidad de la investigación se realizó la investigación de campo y bibliográfica tanto por el contacto directo entre las investigadoras con los actores como el directivo y los docentes de la institución educativa lo cual permitió la recolección información cualitativa concreta y oportuna. Así mismo para Cabrera Morgan(2017) “La investigación-acción es un instrumento que permite al maestro comportarse como aprendiz de largo alcance, aprendiz de por vida, ya que le enseña como aprender a aprender, cómo comprender la estructura de su propia práctica y cómo transformar permanente y sistemáticamente su práctica pedagógica” (p. 7). Considera al docente como un facilitador del aprendizaje, del cambio de la acción educativa de manera activa y participativa.

Por otra parte la investigación bibliográfica es esencial dentro del proceso de investigación, para lo cual se revisó diferentes documentos como libros, revistas, archivos de secretaría, tesis de grado, ensayos científicos, páginas web, videos de diferentes autores y páginas sobre el objeto de estudio lo cual permite la definición y redefinición de conceptos, enriquecimiento de conocimientos,

comparación, organización de datos y hechos significativos, con investigaciones realizadas en otros contextos, conllevando a la verificación de los objetivos y la obtención de resultados, contextualizándolos como un todo holístico, reflexivo, sistemático y metódico. Esto conlleva a una investigación explicativa que basada en estudios comparativos casuales, selectivos u explicativos del tema de investigación, permite descubrir su causalidad, factores determinantes de actitudes y comportamientos del directivo, mediante la utilización de la metodología cuantitativa y cualitativa, razón por lo cual se indagó las condiciones necesarias y suficientes para la realización de la investigación con las diferentes unidades de observación.

En lo que ve con las técnicas utilizadas para la recolección de información se utilizó la **entrevista** de base estructurada. Según Evalart (2018) es conocida como estandarizada y considera factores cognitivos que ayudan a ver habilidades y competencias individuales, con un cuestionario de preguntas inherentes a la comunidad de aprendizaje, trabajo colaborativo, innovación y clima institucional. De igual forma Muñoz (2015) nos dice que la encuesta estructurada, recolecta información a través de mecanismo de consulta. La encuesta realizada se aplicó a 18 personas entre directivos y docente de la Unidad Educativa “Vicente Anda Aguirre”, acerca de los diferentes aspectos del tema de estudio, lo que permitió obtener información para luego tabular, graficar e interpretarla para la obtención de resultados útiles para el planteamiento de la propuesta de mejoramiento en Gestión Directiva, comunidades de aprendizaje y convivencia escolar.

En relación a la **Población y Muestra**, el universo de la población objeto de la investigación, constituyen dos directivos y 16 docentes que laboran en la institución educativa durante el año lectivo 2019 – 2020. Como es una cantidad manejable, la técnica e instrumento de investigación se aplicará a dicho universo.

Respecto de las **fases de la investigación**, se partió de la revisión del informe de la auditoría realizada en el año 2016, en la que se obtuvo valiosa información cualitativa y cuantitativa, que sirvió de punto de partida para el planteamiento del tema. Luego se procedió a la investigación bibliográfica y explicativa, que permitió analizar los temas básicos de la investigación, tales como comunidad de aprendizaje, trabajo colaborativo y convivencia escolar en correlación con los métodos y las técnicas de investigación utilizadas para obtener información primaria, tabularla, graficarla e interpretarla. Con estos insumos se propone el Plan de Capacitación diseñado para el directivo de la institución educativa.

3.1 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

CATEGORIAS E INDICADORES	ASPECTOS CONSIDERADOS EN LA ENTREVISTA Y ENCUESTA	
	ENTREVISTA AL DIRECTIVO	ENCUESTA A DOCENTES
<p>COMUNIDADES DE APRENDIZAJE</p> <p>Modelo de educación dialógica en la sociedad del conocimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Sabe usted sobre las Comunidades de Aprendizaje? ➤ ¿Cómo desarrolla en su Institución actividades de Comunidades de Aprendizaje? 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El directivo promueve e impulsa el desarrollo de Comunidades de Aprendizaje ➤ Conoce acerca de Comunidades de Aprendizaje
<p>TRABAJO COLABORATIVO</p> <p>Presenta características positivas, de interacción, responsabilidad individual, habilidades sociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Qué es para usted el trabajo colaborativo? ➤ ¿Existen actividades de interdisciplinaridad mediante el trabajo Colaborativo? 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ La relación directivo - docente es cordial e incentiva al trabajo colaborativo, respetuoso y asertivo.
<p>CLIMA INSTITUCIONAL</p> <p>Ambiente generado en una institución educativa a partir de las vivencias cotidianas de los miembros de la escuela.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Qué es para usted Clima Institucional? ➤ ¿Cómo es el Clima Institucional en su Institución? 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Qué implica para usted un buen Clima Institucional ➤ Temas en los que requiere ser asesorado el docente ➤ Considera que la Institución reconoce el trabajo de los docentes
<p>LIDERAZGO</p> <p>Habilidades comunicativas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Relación comunicativa con el personal docente 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ El directivo del plantel, ejerce su liderazgo promoviendo mejora de la práctica educativa e innovación entre docentes/directivos

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Competencias para propiciar el mejoramiento docente ➤ Capacidad de comunicarse ➤ Capacidad de establecer metas y objetivos ➤ Capacidad de planeación 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Competencias del directivo para propiciar el mejoramiento docente ➤ El directivo, demuestra su liderazgo en aspectos como dar confianza a su personal, impulsar el trabajo colaborativo y respeta la opinión de los docentes.
<p style="text-align: center;">GESTION ACADEMICA</p> <p>Acción orientada a facilitar y mejorar los procesos formativos que imparten las instituciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Estrategias que utiliza para realizar el acompañamiento pedagógico ➤ Capacidad de adaptarse al entorno ➤ Sistematizar la información. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Estrategias que utiliza el directivo para realizar el acompañamiento pedagógico ➤ Hay una relación de respeto entre docentes/directivo en la institución educativa
<p style="text-align: center;">INNOVACIÓN</p> <p>Estudio de las estrategias o procesos de cambio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Qué sabe sobre Innovación? ➤ ¿Por qué es importante aplicar en la Institución temas de Innovación en las diversas áreas? 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Qué entiende por Innovación ➤ La Institución incentiva a los docentes a realizar actividades de Innovación dentro y fuera del aula ➤ Ha realizado algún proyecto dentro de la Institución

3.2 DISEÑO DE INTERVENCIÓN: PLAN DE ASESORÍA AL DIRECTIVO EN LA CONSTRUCCIÓN DE PLANES DE MEJORA SOBRE COMUNIDADES DE APRENDIZAJE

La Asesoría Educativa es una acción técnica, cuya función es ejercida por un profesional vinculado al ámbito educativo. En el Ecuador esta normada por la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y su Reglamento, Acuerdos Ministeriales 020-12 y 450 -13, Modelo Nacional y de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa y el Manual de Asesoría Educativa, tanto en lo concerniente a las funciones dentro de la carrera docente pública, como en el rol o funciones del Asesor Educativo a nivel micro y macro educativo.

El Asesor debe reunir algunas características: espíritu colaborativo, flexible, sistemático, responsable de los procesos metacognitivos, dinamizador de las relaciones con la comunidad, cuya función esencial es orientar la gestión institucional hacia el cumplimiento de los diferentes estándares de calidad vigentes en la educación ecuatoriana en los diferentes niveles y modalidades educativos. Es un rol de cumplimiento de funciones que suplantando al Supervisor Educativo. Su gestión se sintetiza en lo siguiente: visitar periódicamente a las instituciones educativas, orientar y promover el diagnóstico coherente de la institución educativa en relación con el nivel de cumplimiento y monitoreo de los estándares de aprendizaje, desempeño profesional y gestión educativa. Apoyar en los procesos luego de la auditoría a sus procesos y resultados mediante la revisión de documentos, visitas áulicas, orientar y promover el diseño de estrategias para el logro de los estándares de calidad educativa, orientar en procesos de desarrollo profesional, diseño y propuesta de actividades de atención a la problemática institucional. También presentar informes periódicos de su gestión y los solicitados por la autoridad competente.

De igual forma, realiza informes periódicos de asesoría a la gestión educativa del distrito, proporcionar insumos a la Dirección Zonal de Desarrollo Profesional Educativo para la elaboración de planes de fortalecimiento al desempeño docente. En este sentido, las autoras de la presente investigación, dentro de la formación académica que recibimos de la UNAE, también realizaron prácticas dentro del campo de la asesoría educativa, en un lapso de 8 días laborables, en donde se realizó prácticas de campo, con el único fin de tener una idea de lo que implica la asesoría en donde se pudo constatar que el asesor es un orientador, facilitador, que capacita al cuerpo directivo cuya única finalidad es el mejoramiento y cumplimiento de los estándares de calidad en cada una de las instituciones educativas en función de la mejora continua convertida en una responsabilidad compartida en tanto y en cuanto el asesor deberá garantizar la continuidad de los procesos en cada una de las instituciones a su cargo, arbitrar los medios y mecanismos para que la institución encuentre la asistencia que busca y que necesita. De ahí que el asesor debe ser una persona que tenga un amplio conocimiento en casi todas las áreas.

La presente propuesta pretende asesorar al directivo, aportando conocimientos y partiendo desde un estudio previo que se realizó. Bien sabemos que el asesor es una persona con una experticia pedagógica lo que permitirá que ayude al directivo a tener un desempeño efectivo, una visión global y un acompañamiento integral para que una vez analizada la situación, el punto de partida sea con el personal a su cargo y se pueda encaminar al cumplimiento de los estándares de calidad que es el objetivo primordial de los directivos de un centro educativo. El equipo directivo será el encargado de llevar a cabo todas recomendaciones del asesor quien al cumplir su rol ayudará a que el directivo sienta el apoyo y no se considere solo pudiendo acortarse los procesos, canalizar los cambio educativos y efectivizar la mejora institucional.

Es pertinente señalar que el desarrollo de la Asesoría Educativa en la institución inicia, en primer lugar con un diagnóstico y revisando los resultados de la Auditoría realizada a la institución de nuestro estudio. Esto permitió verificar el cumplimiento de los 55 estándares de calidad, además de las matrices de evidencias detectar la necesidad de un Plan de Capacitación de Directivos/docentes. También se analiza las causas de dicha situación para luego hacer un informe de acciones y acuerdo establecidos, en este caso de planificación de actividades para generar recursos sobre Comunidades de Aprendizaje. La función del Asesor Educativo no es controlar la gestión de directivos o docentes, sino acompañarlos; ser empáticos, sociables y amigables, con ellos manteniendo un lenguaje verbal y gestual de motivación.

La presente propuesta pretende asesorar al directivo a través visitas de campo para que el mismo pueda contar con herramientas de planeación y capacitación al personal a su cargo, lo cual le permita alcanzar en su institución una educación de calidad y cumplir a cabalidad su misión. Contar con un plan de capacitación le permitirá al directivo saber cómo cumplir a cabalidad su rol a través de la acción participativa que posibilite construir un proceso educativo que permita el mejoramiento de las prácticas en el aula y del convivir entre el personal docente y directivo.

Para llevar a cabo nuestro proyecto de asesoría, primeramente hicimos un diagnóstico, una planificación que la ejecutamos junto con la programación de manera on line, para que posteriormente lo ejecute el directivo con los maestros y maestras de la institución educativa.

3.2.1 ANTECEDENTES

Este trabajo parte del informe de auditoría de la “Unidad Educativa Vicente Anda Aguirre”, realizado en el mes abril del 2016. En este documento se detectó que el cuerpo directivo

no trabaja de manera colaborativa y presenta necesidades en cuanto a la convivencia interpersonal en la institución. Por lo tanto, se evidencia la necesidad de construir comunidades de aprendizaje, con el acompañamiento al directivo por parte de la asesoría.

La Unidad Educativa, además, no cuenta con vicerrector, secretario, ni subinspectores; únicamente con un rector e inspector. Ellos tienen que efectuar todas las funciones. Esta situación adicional genera la necesidad de un apoyo en la construcción de comunidades de aprendizaje desde las funciones de la asesoría educativa. El asesor es quien apoya en la elaboración de Proyectos Educativos Institucionales orientados a actividades de innovación o cambio educativo, colaborando con los planteles para una construcción conjunta y consensuada del asesoramiento, que la institución requiera, tanto a nivel de aula o de institución educativa, en pos por la mejora de la educación (UNESCO, 2006; Escudero, 2009)

Al desconocer el directivo temas como: Comunidades de Aprendizaje, Trabajo Colaborativo, Convivencia Escolar e Innovación Educativa, como parte de las funciones del asesor en orientación en actividades de innovación y cambio educativo, nos vemos en la necesidad de apoyarlo, como un medio efectivo de formación adicional en sus funciones, siendo este un instrumento que determina la práctica de lo aprendido por medio de actividades y la evaluación a en función de desempeños.

3.2.2 JUSTIFICACIÓN

La importancia de la Capacitación por los resultados obtenidos a través de las encuestas realizadas tanto a directivos como a docentes de la “Unidad Educativa Vicente Anda Aguirre” donde es evidente el desconocimiento de los temas propuestos. Por ende, la falta de aplicación de los mismos, además de las necesidades que tiene la institución educativa a más de apoyo en la solución de problemas que enfrenta a diario el directivo, contribuirán a mejorar la convivencia

escolar, el trabajo colaborativo, promover proyectos de innovación y crear comunidades de aprendizaje. Todo esto con el fin de brindar un mejor servicio a los estudiantes, motivar a los docentes a seguir trabajando de manera organizada y con un objetivo común.

Adicionalmente, en el contexto actual vivimos en el Ecuador la Pandemia del Covid-19, por ende la cuarentena con el Plan educativo “Aprendamos juntos en casa” del Ministerio de Educación, donde todas las actividades se realizan de forma digital, de modo que la capacitación se realizó on-line, puesto que nadie acude a sus instituciones sino que todos trabajan desde casa, con planificaciones aprobadas de las actividades a realizar en las capacitaciones. Además de coordinar horarios y fechas se procedió a la ejecución de las mismas por medio de un trabajo coordinado de los temas entre las dos capacitadoras a cargo. Finalmente, cada una de las investigadoras realizó las respectivas evaluaciones mediante rúbricas donde resulta notoria la satisfacción del trabajo realizado.

3.2.3 OBJETIVOS

Objetivo General:

Desarrollar asesoría educativa al directivo de la Unidad Educativa “Vicente Anda Aguirre” en la capacitación sobre trabajo colaborativo, construcción de comunidades de aprendizaje y mejora de la convivencia escolar.


Objetivos Específicos:

- Investigar sobre los problemas de la Institución Educativa
- Realizar la entrevista al director y encuestas a docentes de la Institución Educativa
- Ejecutar la asesoría al directivo
- Establecer Acuerdos y Compromisos con el Directivo

3.2.4 ACTIVIDADES DESARROLLADAS

- Investigar los diferentes temas, para obtener la información necesaria para la capacitación.
- Determinar los recursos expositivos a utilizarse: videos, diapositivas, infografías.
- Crear diapositivas sobre los temas con dinámicas que mantengan la atención del participante.
- Se organiza un cronograma de trabajo de acuerdo a la disponibilidad del directivo. Las capacitaciones se las hace en 3 días, vía on-line por la pandemia, cada día dos temas, en que cada expositor abordo un tema diferente.
- Valorar, por parte del directivo, el desarrollo de las diferentes capacitaciones.

De acuerdo al Manual de Asesoría Educativa para el estado ecuatoriano el primer paso consiste en investigar y determinar los problemas de la institución educativa. Luego de los diferentes acercamientos, conversación con los directivos institucionales, entrevistas, encuestas y revisión de documentos específicos del plantel se determinan las necesidades lo cual queda consignado en la siguiente matriz de detección de necesidades.

 Ministerio de Educación		MATRIZ DE DETECCIÓN DE NECESIDADES				
DATOS INFORMATIVOS:					CÓ DI GO	PL-DA-FDN-001-2014
ZONA: 6	DISTR ITO: 03D01 C12	CIRCUITO: C12	SEC TOR : DÉL EG	ASESOR EDUCATIVO:		
INSTITUCIÓN EDUCATIVA: Unidad Educativa "Vicente Anda Aguirre"		FECHA DE APLICACIÓN:			DIRECCIÓN: Humberto Zamora s/n y J. Bautista Flores	
DIMENSIÓN	INDICADORES PARA IDENTIFICAR NECESIDADES		SI	NO	OBSERVACIONES	


PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	Cuenta con el informe de Autoevaluación.	X		
	Cuenta con Plan de Mejora.		X	
	El Plan de Mejora está orientado según el informe de Autoevaluación.		X	
	Dispone de planes operativos que permiten efectivizar el Plan de Mejora.		X	
	Dispone de un Código de Convivencia construido en base al instructivo determinado por el Ministerio de Educación.	X		
	Existen instrumentos que permitan el seguimiento y evaluación del Código de Convivencia.	X		
	Cuenta con proyectos que pueden ser considerados como innovación pedagógica.		X	
	Se ha desarrollado reuniones, talleres, trípticos u otra estrategia para socializar los resultados de los proyectos.		X	
PORCENTAJE DE DIFICULTAD				
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Se ha elaborado un plan de desarrollo profesional educativo interno en función de las competencias y necesidades de la institución.		X	
	Existe un plan institucional de desarrollo profesional a través de círculos de estudio, grupos reflexivos y/o capacitaciones internas, etc.		X	
	Existen manuales de procedimientos de: a) Funciones: orgánico-estructural, funcional y posicional;	X		
	b) Procedimientos operativos: seguridad, emergencia, movilización de estudiantes, uso de espacios y recursos físicos, ausentismo docente, ingreso y salida de estudiantes;	X		

	c) Procedimientos académicos: registro de calificaciones y de uso de recursos pedagógicos y	X		
	d) Jornada extracurricular.	X		
	Se ha formulado un sistema efectivo de información y comunicación con la comunidad educativa.	X		
PORCENTAJE DE DIFICULTAD				
	Se ha socializado los estándares de aprendizaje.		X	
	Se han efectuado reuniones, talleres u otro tipo de estrategias para alcanzar los estándares de aprendizaje.	X		
	Se encuentran establecidas estrategias de evaluación del logro de los estándares de aprendizaje.	X		
	Se ha verificado que las actividades propuestas en las planificaciones curriculares se relacionen con los estándares de aprendizaje.	X		
	Ejecuta actividades curriculares complementarias que contribuyan a la formación integral de los estudiantes, de acuerdo con su realidad y contexto, y los estándares de aprendizaje.	X		
PEDAGÓGICA CURRICULAR	Existe un proyecto orientado a apoyar al personal institucional en el tratamiento de los estudiantes con necesidades educativas especiales.		X	
	Consta en las planificaciones metodologías y recursos innovadores.		X	
	Realiza acompañamiento y seguimiento a la práctica docente.		X	
	Se dispone de estrategias para implementar procesos internos de reflexión sobre la práctica pedagógica. Se dispone de estrategias para implementar procesos internos de reflexión sobre la práctica pedagógica. Se dispone de estrategias para implementar procesos internos de	X		

	reflexión sobre la práctica pedagógica. Se dispone de estrategias para implementar procesos internos de reflexión sobre la práctica pedagógica.			
	Existe un plan interno de desarrollo profesional a través de círculos de estudio, capacitaciones internas, etc. Existe un plan interno de desarrollo profesional a través de círculos de estudio, capacitaciones internas, etc.		X	
	Cuenta con un sistema de evaluación de los estudiantes basado en los estándares de aprendizaje.	X		
	Se está desarrollando un programa institucional de refuerzo académico para los estudiantes	X		
PORCENTAJE DE DIFICULTAD				
	Existe monitoreo al cumplimiento y actualización al Código de Convivencia.		X	
	Se desarrolla un proyecto de inclusión educativa basado en principios y valores del Buen Vivir	X		
	Se desarrollan programas de apoyo a la comunidad educativa sobre temas de actualidad e interés común		X	
CONVIVENCIA ESCOLAR	Se mantienen registros de procedimientos que faciliten la resolución de conflictos.		X	
	Se desarrolla proyectos para mejorar un clima de respeto, solidaridad y comunicación interna.	X		
	Se desarrolla proyectos para mejorar un clima de respeto, solidaridad y comunicación interna.	X		
	Se ejecuta acciones tendientes a incentivar el compromiso e involucramiento de los	X		

estudiantes y padres de familia en el logro de la calidad educativa		
PORCENTAJE DE DIFICULTAD		
OBSERVACIONES:		
FIRMAS DE RESPONSABILIDAD:		
----- ASESOR EDUCATIVO DIRECTIVO INSTITUCIONAL		

Luego viene la etapa en la que se prepara y desarrolla la asesoría como tal proporcionando y construyendo con el directivo los insumos y recursos necesarios para, en este caso, elaborar un Plan de capacitación a los docentes del plantel que en este trabajo investigativo se adjunta en forma de anexo y sirve como evidencia de respuesta al problema de investigación planteado. A continuación tenemos la matriz de análisis de causas que permite ver el proceso de asesoría educativa desarrollado.

 Ministerio de Educación				MATRIZ DE ANÁLISIS DE CAUSAS			
CÓDIGO:		NUMERO DE DOCUMENTO:		FECHA DE VISITA:		SOLICITUD DE ASESORÍA:	
AS-DA-FAC-001-2014		1		15/12/2020		20/1/2020	
DATOS INFORMATIVOS:							
NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA				Unidad Educativa "Vicente Anda Aguirre"			
NOMBRE DEL DIRECTIVO:				Ing. Carlos Augusto Novillo Álvarez			

ZONA:	6	DISTRITO:	03D01C12	CIRCUITO:	C12
NOMBRE DEL ASESOR EDUCATIVO:					
DIAGRAMA CAUSA-EFECTO					
PROBLEMA	CAUSA		EFEECTO	POSIBLES SOLUCIONES ESTRATÉGICAS	
Planes de Desarrollo Profesional docente/directivos	Según Auditoría no presenta Planes de Capacitación docente, directivo y administrativo, ni oficios o documentos de planes de desarrollo personal ni profesional.		Plan de Capacitación	Plan de Capacitación al Directivo	
Realizar programas de trabajo cooperativo	Según Auditoría no presenta convenio interinstitucionales y trabajo Cooperativo, ni informe de avances o logros.		Guía de Comunidades de Aprendizaje y Trabajo Colaborativo e Innovación Educativa	Desarrollar Comunidades de Aprendizaje	
OBSERVACIONES:					
FIRMAS DE RESPONSABILIDAD:					

Complementando esta etapa y matriz desarrollada al respecto está aquella que evidencia el cumplimiento de la acción directiva. Esta matriz se denomina Informe de Acciones y Acuerdos. Obviamente que estos acuerdos deben ser acompañados de las evidencias o insumos preparados para el cumplimiento de los compromisos establecidos anteriormente. Para, en esta etapa y en este caso, concretar la asesoría en función del Plan de mejora sobre capacitación docente fue necesario considerar aspectos como los recursos humanos, didácticos y audiovisuales con los que contamos

y determinar los temas de capacitación con sus respectivos objetivos, quedando establecidos de la siguiente manera:

1. Comunidades de Aprendizaje

Objetivo: Generar una organización de aprendizaje continuo.

2. Trabajo Colaborativo:

Objetivo: Compartir conocimientos y habilidades de tipo interdisciplinario.

3. Convivencia Escolar

Objetivo: Desarrollar habilidades interpersonales en la gestión educativa para la consecución de un trabajo en equipo y el logro de objetivos en común.

También es importante anotar que el seguimiento o monitoreo es un espacio para la observación, la retroalimentación, el debate, el análisis crítico-reflexivo y creativo sobre el desempeño del directivo en la asesoría y, en este caso, de los docentes en la capacitación y en el progreso de competencias profesionales por medio de la práctica de estas.

Para evaluar los procesos de aprendizajes planteados se diseña una rúbrica con lo que se valida:

- Mediante una autoevaluación, el nivel de desempeño de los capacitadores.
- Si las capacitaciones fueron on-line y se realizaron de dos en dos los temas a trabajar.
- Si los resultados fueron favorables y se solventó los requerimientos del directivo, en temas como: trabajo colaborativo, comunidades de aprendizaje, convivencia escolar y proyectos de innovación, cumpliendo con los objetivos de la capacitación.

En cuanto a las conclusiones de la capacitación se puede anotar que:

- Se realizó de manera on line al directivo, rompiendo las barreras comunicativas, con el uso de las TIC's. Se considera que esta experiencia fue gratificante para nosotras, fortaleciendo nuestras habilidades personales y profesionales. Esto luego será replicado a los docentes de la institución lo cual permitirá optimizar la gestión del directivo y potencializar el trabajo en comunidades de aprendizajes y vivencia de valores, para el logro de los objetivos y metas de la institución educativa.

- La profesionalización y adquisición de competencias educativas, implica la capacitación de los directivos y la socialización de las estrategias al equipo docente, que permita potencializar el trabajo en comunidades de aprendizajes y vivencia de valores, para el logro de los objetivos institucionales.

- El desarrollo de las competencias colaborativas, permite compartir ideas, experiencias y enriquecimiento de los conocimientos y saberes de los demás docentes y autoridades, para crear un óptimo ambiente escolar de respeto y práctica de las diferentes habilidades sociales.

- La convivencia escolar armónica, facilita el trabajo y un pertinente desempeño individual y colaborativo de los diferentes actores de la institución educativa. Guiados por el ejemplo de las autoridades se busca crear un ambiente escolar colaborativo y a su vez la solución de conflictos, mediante el diálogo y consenso de los involucrados.


- Los proyectos de innovación educativa, orientan el accionar de sus instituciones, en lo académico, administrativos, normativo, etc., involucrando a todos los actores educativos, para el empoderamiento, innovación y mejora continua, hasta convertirle en una realidad en pos del bienestar del estudiantado.

A continuación se presenta la Matriz de Acciones y Acuerdos.

 Ministerio de Educación						INFORME DE ACCIONES Y ACUERDOS									
CODIGO DE SOLICITUD			Nro. De Informe			FECHA DEL INFORME (dd-mm-aa)									
AS-DA-IAA-001-2021			1			10 de Enero 2021									
DATOS INFORMATIVOS															
NOMBRE DEL ASESOR		Lcdo. Manuel González			NOMBRE DE LA INSTITUCION:		Unidad Educativa Vicente Anda Aguirre								
TELEFONO:		72210103			ZONA		6		DISTRITO		03D01				
CORREO ELECTRONICO:		vicandaguirre@hotmail.com			CODIGO AME		03H00608		DIRECCION		Humberto Zamora y Juan Bautista Flores				
PARTICIPANTES DE LA REUNION															
NOMBRE				CARGO				NOMBRE				CARGO			
Lcdo. Manuel González				Asesor				Econ. Irma Flores				Inspectora General			
Ing. Carlos Novillo				Rector				Lcdo. Julio Amendaño				1er Miembro Consejo Ejecutivo			
Ing. Manuel Dután				Presidente Junta Académica											
ACCIONES DEL ASESOR															
Informe de autoevaluación y plan de mejora Matriz de detección de necesidades Informes de acuerdos de acciones y compromiso de procesos en marcha.															
ACCIONES DEL DIRECTIVO															
Saber delegar y cumplir con las recomendaciones del asesor Habilidad para la construcción de equipos. Saber comunicar al personal a su cargo Capacidad de resolución de problemas. Resiliencia Habilidades técnicas. Empatía y habilidades sociales.															
ACUERDOS ESTABLECIDOS				FECHA DE INICIO (dd-mmmm-aa)				ACUERDOS ESTABLECIDOS				FECHA DE INICIO (dd-mmmm-aa)			
Informar al Asesor del estado actual de la institución.				5/12/2020											

cumplir con las recomendaciones del asesor	15/5/2020		
OBSERVACIONES DEL ASESOR EDUCATIVO:			
OBSERVACIONES DEL DIRECTOR INSTITUCIONAL:			
TEMAS PENDIENTES:			
Revisar y capacitar en la elaboración del código de convivencia.			
TEMAS PENDIENTES:			
_____		_____	
Firma del Asesor		Firma del Directivo	

Posteriormente, se cierra el proceso de asesoría con el desarrollo de la siguiente matriz que precisa el trabajo cumplido y los logros alcanzados.

 Ministerio de Educación		INFORME Y ACUERDO DE CIERRE DE PROCESO DE ASESORIA EDUCATIVA	
CODIGO DE SOLICITUD	NUMERO DE SOLICITUD	FECHA DE INGRESO DE LA SOLICITUD (dd-mm-aa)	FECHA DE CIERRE DE LA ASESORIA (dd-mm-aa)
AS-DA-ICA-001-2021	1	15/12/2020	20/1/2021
DATOS GENERALES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SOLICITANTE			
NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA		NOMBRE DEL DIRECTIVO	
Unidad Educativa "Vicente Anda Aguirre"		Ing. Carlos Augusto Novillo Álvarez	
NOMBRE DEL ASESOR EDUCATIVO DEL CIRCUITO		NOMBRE DEL COORDINADOR DE ASESORES EDUCATIVOS	
Lcdo. Manuel González		Lcda. Corina González	
CUMPLIMIENTO DEL OBJETIVO			
OBJETIVO GENERAL PLANTEADO			CUMPLIMIENTO
			TO
			SI
			NO

Asesorar a las instituciones educativas, con el fin de mejorar los estándares de calidad luego de la auditoria.	X	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		
CONCLUSIONES:		
RECOMENDACIONES:		
DETALLE DE EVIDENCIAS ADJUNTAS:		
ACUERDO DE CIERRE DE PROCESO DE ASESORÍA		
De acuerdo al análisis del cumplimiento de los objetivos se toma la siguiente resolución:		
PROCESO COMPLETO		<input checked="" type="checkbox"/>
PROCESO EN CURSO	EN	<input type="checkbox"/>

3.2.5 CRONOGRAMA DE LA ASESORÍA AL DIRECTIVO

El cronograma de la asesoría al directivo se presenta a continuación:

4. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Para el análisis y la discusión de los resultados se procede con la presentación inicial de las siguientes tablas y luego el posterior desarrollo de la triangulación de la información registrada.

ENCUESTAS DE COMUNIDADES DE APRENDIZAJE Y TRABAJO COLABORATIVO DOCENTES/ DIRECTIVO

PREGUNTAS	RESPUESTAS Y PORCENTAJES											
	NUNCA	% NUNCA	CASI NUNCA	%CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	%CASI NUNCA	CASI SIEMPRE	%-CASI SIEMPRE	SIEMPRE	% SIEMPRE	TOTAL	% TOTAL
1.- ¿El directivo promueve e impulsa el desarrollo de comunidades de aprendizaje?	2	11,11	3	16,67	7	38,89	6	33,33	0,00	0,00	18	100,00
2.- ¿Conoce a cerca de las comunidades de aprendizaje?	3	16,67	1	5,56	8	44,44	6	33,33	0	0,00	18	66,67
3.- ¿El directivo del plantel, ejerce su liderazgo promoviendo mejora de la práctica educativa e Innovación entre docentes / directivos?	1	5,56	1	5,56	11	61,11	4	22,22	1	5,56	18	77,78
4.- ¿El directivo, demuestra su liderazgo en aspectos como dar confianza a su personal, impulsar el trabajo colaborativo y respeta la opinión de los docentes?	1	5,56	4	22,22	7	38,89	5	27,78	1	5,56	18	
5.- El directivo acude a las aulas para conocer de manera directa como está trabajando su personal y logra apoyar en cualquier duda o desventaja	1	5,56	2	11,11	9	50,00	5	27,78	1	5,56	18	72,22
	1	5,56	2	11,11	7	38,89	5	27,78	3	16,67	18	72,22

6- La relación directivo - docente es cordial e incentiva al trabajo colaborativo, respetuoso y asertivo.

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tabla 1: Encuestas de Comunidades de Aprendizaje y Trabajo Colaborativo

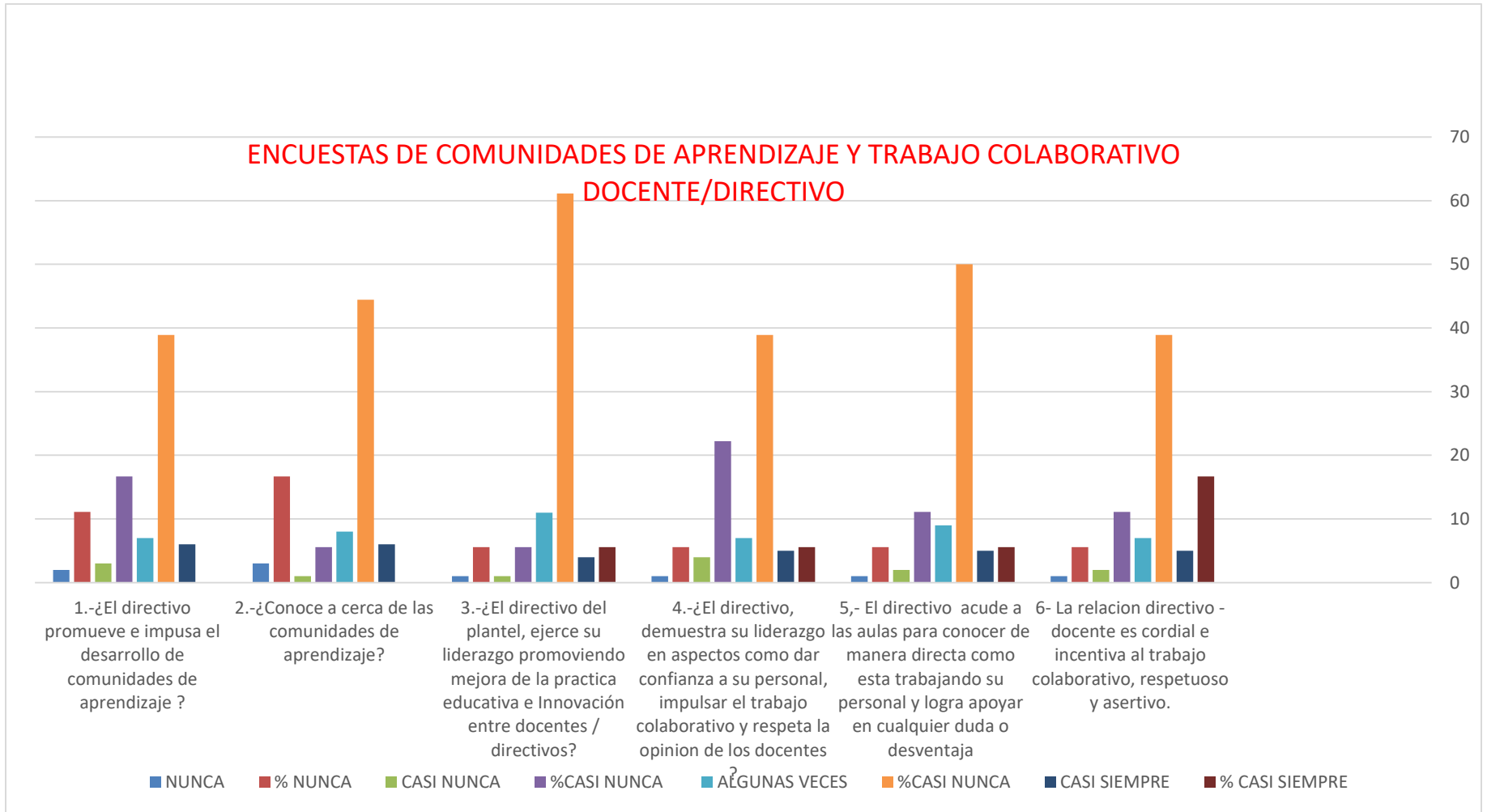
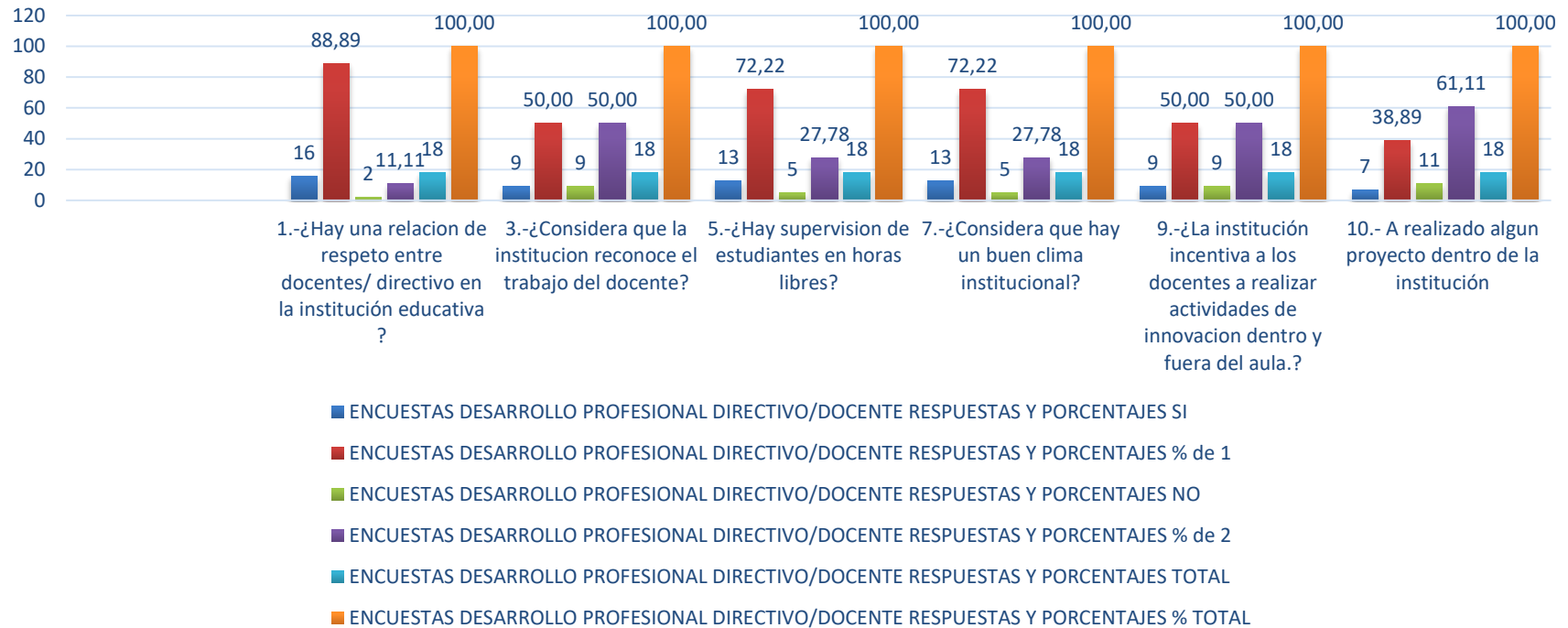


Tabla 2: Encuestas de Desarrollo Profesional y Convivencia Escolar

ENCUESTAS DESARROLLO PROFESIONAL Y CONVIVENCIA ESCOLAR DIRECTIVO/DOCENTE						
PREGUNTAS	RESPUESTAS Y PORCENTAJES					
	SI	% de 1	NO	% de 2	TOTAL	% TOTAL
1.- ¿Hay una relación de respeto entre docentes/ directivo en la institución educativa?	16	88,89	2	11,11	18	100,00
3.- ¿Considera que la Institución reconoce el trabajo del docente?	9	50,00	9	50,00	18	100,00
5.- ¿Hay supervisión de estudiantes en horas libres?	13	72,22	5	27,78	18	100,00
7.- ¿Considera que hay un buen clima institucional?	13	72,22	5	27,78	18	100,00
9.- ¿La institución incentiva a los docentes a realizar actividades de Innovación dentro y fuera del aula?	9	50,00	9	50,00	18	100,00

10.- ¿Ha realizado algún proyecto dentro de la institución?	7	38,89	11	61,11	18	100,00
---	---	-------	----	-------	----	--------

ENCUESTA DE DESARROLLO PROFESIONAL DIRECTIVO Y CONVIVENCIA ESCOLAR/DOCENTE



6.1 TRIANGULACIÓN DE DATOS

La siguiente matriz nos determina la situación inicial de la institución y permitió la elaboración del Plan de mejora

INSTRUMENTOS		ANÁLISIS DE INFORMACIÓN DOCUMENTAL	ENTREVISTA AL DIRECTIVO	ENCUESTA A DOCENTES	TRIANGULACIÓN
CATEGORÍAS					
ASESORÍA EDUCATIVA	Comunidades de Aprendizaje	X	El apoyo y acompañamiento del asesor educativo, para este proceso en mejorar de la calidad educativa, donde el director es el eje fundamental para que funcione todo su equipo y tenga éxito en su labor diaria, respondiendo a intereses, necesidades de la comunidad educativa, por una nueva sociedad en base a las comunidades de aprendizaje.	El directivo no impulsa el desarrollo de Comunidades de Aprendizaje. Donde los resultados de las encuestas, da como resultado en casi nunca en impulsar el desarrollo de comunidades de aprendizaje por parte del directivo con un 40%, con un 18% que si lo hace y con el 10% nunca. En la segunda pregunta sobre ¿Si conoce sobre Comunidades de Aprendizaje? el 45% dice casi nunca y el 18% dice nunca y el 8% casi nunca, se denota la falta de trabajo por parte del director y su personal en Comunidades de Aprendizaje se denota la falta de conocimiento sobre el tema	Mediante la triangulación de datos se recogió información sobre la necesidad existente de un asesoramiento, tanto del directivo y docentes, en la capacitación de temas como: Comunidades de Aprendizaje, Trabajo Colaborativo, Convivencia Escolar e Innovación Educativa. Además, se verificó que la institución educativa requiere un mejoramiento en el proceso de innovación educativa que responda a la necesidad institucional con actividades, procedimientos, para el logro de la calidad educativa.
	Innovación Educativa y Proyectos de Innovación		El directivo requiere ser capacitado sobre el tema y como implementarlo en la institución.	Los docentes expresan la necesidad de actualización en metodologías didácticas activas, espacios virtuales y presenciales, incentivar la innovación en el aula y crear proyectos para el mismo, de esa manera solventar necesidades de la institución.	También existe una deficiente relación interpersonal entre el directivo y los docentes a causa de la inconformidad sobre el liderazgo que ejerce la autoridad institucional, quien indica que debe asumir su función y hacer que el personal cumpla con sus
ACOMPañAMIE	Habilidades comunicativas y Trabajo Colaborativo	X	El directivo indica que la relación profesional con el personal docente es regular a causa de la responsabilidad que tiene como autoridad para hacer cumplir las obligaciones	Los docentes expresan que no existe una buena relación profesional con el directivo y es necesario implementar canales que optimicen la comunicación directivo – docente. El acompañamiento al docente no se está cumpliendo y trabajar interdisciplinariamente entre áreas en proyectos de vinculación.	

	Desarrollo Profesional del Directivo y Convivencia Escolar		El directivo afirma no se está realizando en la institución actualización docente y hay falta liderazgo por parte del directivo.	Los docentes manifiestan que se requiere de un plan de capacitación docente y de normas internas institucionales.	obligaciones y trabajo colaborativo. Otro aspecto que se determinó, es mejorar la Convivencia Escolar y el desarrollo profesional entre docentes-directivos – estudiantes y comunidad educativa.
--	--	--	--	---	---

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Las investigaciones referentes a la asesoría educativa se fundamentaron en estudios y experiencias a nivel macro, meso y micro. Ecuador lo tiene normado en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y demás acuerdos y resoluciones como el Modelo Nacional de Apoyo y Seguimiento a Gestión Educativa. Esto significa que desde el punto de vista conceptual o teórico las ideas están dadas; sin embargo, en la práctica y en las instituciones educativas todavía no ha gestionado calidad educativa desde esta perspectiva y los planteles requieren una mayor asesoría. El presente investigación, a pesar de las diversas circunstancias adversas provocadas por el COVID 19 logró, con acertada efectividad, asesorar al directivo de la Unidad Educativa “Vicente Anda Aguirre” del cantón Déleg en el desarrollo de comunidades de aprendizaje para la mejora de la convivencia escolar en el período lectivo 2019 – 2020 y de esta manera cumplir con una de las necesidades institucionales como es la elaboración de un Plan de mejora donde se desarrolle capacitación docente.

- Por otra parte, el nivel de gestión del directivo en trabajo colaborativo y convivencia escolar de la Unidad Educativa “Vicente Anda Aguirre” de Déleg, según los resultados de la auditoría realizada en el 2016, se encuentra en color rojo (insuficiente), criterio que fue ratificado por los resultados de las encuestas aplicadas a los docentes que laboran en el plantel, detectando la falta de trabajo colaborativo entre los diferentes actores de la comunidad educativa y liderazgo por parte del directivo institucional.

- Diseñar y ejecutar la asesoría educativa que luego se materializó en un plan de capacitación virtual en temas inherentes a comunidad de aprendizaje, trabajo colaborativo, convivencia escolar, fue replicado a docentes por el directivo orientando el accionar educativo, un cambio de actitud y empoderamiento hacia la construcción de una verdadera comunidad de aprendizaje proactiva con

responsabilidades compartidas para brindar una educación de calidad y calidez. En este sentido se habría gestionado, de alguna manera, calidad educativa.

5.2 Recomendaciones

- En la actualidad es prioritario que las instituciones educativas trabajen en los diferentes estándares de calidad educativa, especialmente en gestión directiva de las autoridades institucionales, trabajo colaborativo, liderazgo, hasta constituirse en verdaderas comunidades de aprendizaje que aseguren su sostenibilidad en el tiempo y permitan, por una parte, desarrollar efectivos procesos de asesoría y, por otra parte, brindar una mejor educación a sus estudiantes.

- Es necesario profundizar en estudios referentes al tema y que a su vez se realicen nuevos trabajos inherentes a la temática de gestión del directivo, porque de ello depende que se construyan instituciones educativas inteligentes y con liderazgo para el éxito porque un acertado liderazgo pedagógico y administrativo mejorará los resultados institucionales que se están obteniendo.

- Se hace imprescindible diseñar y ejecutar un proceso de capacitación e innovación permanente con los diferentes actores de la institución educativa dirigido especialmente a directivos y docentes en estilos de gestión directiva, liderazgo y nuevas habilidades sociales que permitan construir comunidades de aprendizaje con responsabilidades compartidas entre los diferentes actores de la institución educativa.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, P. (2011). *Comunidades de aprendizaje en Latinoamérica. Transferibilidad de las actuaciones educativas de éxito*. Barcelona: Editorial Universidad de Barcelona.
- Arismendi, N., Pereira, A., Poveda, F., Sarmiento, M. (2009). *Prácticas de gestión directiva que ponen en acción las políticas de calidad educativa en los colegios públicos de Bogotá*. Bogotá DC: Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Arellano, T. (2017). *Gestión directiva y acompañamiento pedagógico en docentes de nivel inicial, UGEL03, La Victoria-2017*. Perú: Editorial Universidad César Vallejo.
- Amante, A. (2010). *La gestión directiva y su impacto en la calidad educativa: reflexiones a partir de la recuperación de una intervención en un centro educativo de la ZMG*. Jalisco. Editorial: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores del Occidente.
- Cargua, F. (2014). *Modelo de gestión e innovación educativa para la transformación de la gerencia escolar de la escuela “Secundino Moreno Tapia” de la parroquia Febres Cordero, cantón Babhoyo, provincia de los Ríos, 2013*. Guaranda. Editorial: Universidad Estatal de Bolívar.
- Conde, S. (2013). *Estudio de la gestión de la convivencia escolar en centros Educación Secundaria de Andalucía: una propuesta de evaluación basada en el modelo EFQM*. Huelva: Editorial Universidad de Huelva.
- Costa, F. (2013). *La gestión y liderazgo del directivo, y la cultura de participación de los padres de familia, del Centro de Audición y Lenguaje “CEAL” de la ciudad de Loja, periodo 2011 – 2012*. Loja – Ecuador. Editorial: Universidad Nacional de Loja.

Better, D., Paola, S., Poma, S., & Enrique, L. (2016). Convivencia escolar: una revisión de estudios de la educación básica en Latinoamérica. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, (49), 125–145.

Colombo, G. B. (2011). Violencia Escolar y Convivencia Escolar: Descubriendo estrategias en la vida cotidiana escolar. *Revista Argentina de Sociología*, 8–9(15–16), 81–104.

De la Parra, J., & Gutierrez, M. T. (2004). *El trabajo colaborativo y cooperativo: un estilo de aprendizaje* j. 9. Retrieved from file:///C:/Users/Tatiana/Documents/UNAE POSG/LIBROS/PRE1177566342.pdf

Díez Palomar, F., & Flecha García, J. (2010). Comunidades de aprendizaje: un proyecto de transformación social y educativa. *Revista Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, (67), 19–30.

Del, F., Mejora, P. Y., Escudero, J. M., & Universidad, M. (2009). Comunidades Docentes De Aprendizaje, Formación Del Profesorado Y Mejora De La Educación (Teachers Learning Communities, Teacher’S Education and School Improvement). *Ágora Para La Educación Física Y El Deporte*, 7–31.

De la Parra, J., & Gutierrez, M. T. (2004). *El trabajo colaborativo y cooperativo: un estilo de aprendizaje* j. 9. Retrieved from <file:///C:/Users/Tatiana/Documents/UNAE POSG/LIBROS/PRE1177566342.pdf>

Echeverría, H., Abad, A., & Ramos, V. (2019). LA ASESORÍA:FORMA DE ORGANIZACIÓN PARA LA PREPARACIÓN DE DIRECTIVOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN LA EVALUACIÓN PROFESORAL. *Universidad y Sociedad*, 9(2), 313–318. Retrieved from <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n3/rus15317.pdf>

- Elboj, C.; Puigdellivol, I.; Soler, M. y Valls, R. (2003). Comunidades de aprendizaje. Transformar la educación. In *Educació social. Revista d'intervenció socioeducativa* (Vol. 0).
- Elboj Saso, C., & Oliver, E. (2003). Las comunidades de aprendizaje: un modelo de educación dialógica en la sociedad del conocimiento. *Revista Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, (48), 91–103. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/274/27417306.pdf>
- Ezpeleta, J., & Educativas, I. (2004). *INNOVACIONES EDUCATIVAS Investigación temática. 9*, 403–424.
- Evalart. (22 de Julio de 2018). *Evalart*. Obtenido de Evalart: <https://evalart.com/es/blog/esqu-es-una-entrevista-estructurada/>
- Fernández C, L. P. (2016). *Metodología de la Investigación* (Vol. 4).
- Fundación MAPFRE. (2013). El Trabajo Cooperativo como Metodología para la Escuela Inclusiva. *Programas de Buenas Prácticas Para La Inclusión*, 28. Retrieved from https://www.fundacionmapfre.org/fundacion/es_es/images/trabajo-cooperativo-escuela-inclusiva-libro-profesor_tcm1069-421437.pdf
- García Yeste, C., Leena Lastikka, A., & Petreñas Caballero, C. (2013). Comunidades de Aprendizaje. <https://doi.org/10.1344/sn2013.17.14914>
- Gómez Lucas, M. C., & Álvarez Teruel, J. D. (2011). El Aprendizaje Cooperativo: Una Competencia Clave Para La Mejora De La Calidad De La Enseñanza Superior [Cooperative Learning: A Key Competency for Improving the Quality of Higher Education]. In *El trabajo colaborativo como indicador de calidad del Espacio Europeo de Educación Superior*. Retrieved from file:///C:/Users/Tatiana/Downloads/Trabajo colaborativo Vol. I (3).pdf
- González Jiménez, K. (2009). Propuesta estratégica y metodológica para la gestión en el trabajo colaborativo. *Revista Educación*, 33(2), 95. <https://doi.org/10.15517/revedu.v33i2.507>

- González Vargas, J. E. (2014). Una mirada del trabajo colaborativo en la escuela primaria desde las representaciones sociales. *Ra Ximhai*, 115–134. <https://doi.org/10.35197/rx.10.03.e1.2014.08.jg>
- Hernández Roberto, Fernández C, L. P. (2016). *Metodología de la Investigación* (Vol. 4).
- Mar, V. (2006). ¿Qué Entendemos Por Innovación Educativa? a Próposito Del Desarrollo Curricular. *Perspectiva Educacional, Formación de Profesores*, (47), 13–31. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/3333/333328828002.pdf>
- Muñoz, D. (3 de Octubre de 2015). *Blog*. Obtenido de Blog: <https://scarlex01.wixsite.com/pr-blog-es/single-post/2015/10/03/Encuesta-estructurada>
- Mar, V. (2006). ¿Qué Entendemos Por Innovación Educativa? a Próposito Del Desarrollo Curricular. *Perspectiva Educacional, Formación de Profesores*, (47), 13–31. Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/3333/333328828002.pdf>
- Ministerio de Educación. (2007). *EL REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL* Quito, Ecuador.
- Perez, J. C. (s.f.). Recuperado el 8 de 02 de 2020, de <https://www.iesgutierrezaragon.es/planes/plan-de-convivencia?start=1>
- Rosario Ortega Ruiz y colaboradores. (n.d.). *La Convivencia Escolar : qué es y cómo abordarla*.
- Ruano., E. N. A. E. J. G. S. R. R. y B. T. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa* (UNIR, Vol. 26). <https://doi.org/10.1023/A:1007972430402>
- Silva-Peña, I., Labra, I. S., & Sandoval, A. (2013). Modelo de asesoría a escuelas centrado en el acompañamiento docente. *Cadernos de Pesquisa*, 43(148), 240–255. <https://doi.org/10.1590/S0100-15742013000100012>
- Segovia, J. D. (2010). Comprender y redireccionar las prácticas de asesoría. *Revista Iberoamericana de Educación*, 54, 65–83. <https://doi.org/10.35362/rie540542>

Serrano Angulo, J., Tójar Hurtado, J., & Matas Terrón, A. (2004). Innovación educativa: un estudio de los cambios diferenciales entre el profesorado de la universidad de Málaga. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 6(1), 01–21. Retrieved from <http://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v6n1/v6n1a4.pdf>

Vallejo-villacís, G. (2020). *Asesoría Educativa en el Ecuador: campos de tensión Educational Consulting in Ecuador: Fields of tension*. 3(3), 88–110.

Vygotski, L. S. (s.f.). Recuperado el 25 de Noviembre de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/356/35639776010>.

5. ANEXOS

ANEXO 1:



**PROGRAMA DE ESPECIALIZACION GESTION DE LA CALIDAD CON MENCIÓN EN:
AUDITORIA, ASESORIA EDUCATIVA Y DIRECCION DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS
ENCUESTA SOBRE COMUNIDADES DE APRENDIZAJE DOCENTES/ DIRECTIVO**

Lea cuidadosamente cada enunciado y seleccione una acción de respuesta, tome en cuenta que 5 corresponde al valor más alto o positivo y 1 al valor más bajo. Solo seleccione una opción por cada enunciado.

A continuación se presenta la escala de valoración con el significado de cada uno de los números.

ESCALA DE VALORACIÓN	
1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	ALGUNAS VECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

1. El directivo promueve e impulsa el desarrollo de Comunidades de Aprendizaje

1	
2	
3	
4	
5	

2. Conoce acerca de Comunidades de Aprendizaje

1	
2	
3	
4	

5	
---	--

3. El directivo del plantel, ejerce su liderazgo promoviendo mejora de la práctica educativa e innovación entre docentes/directivos

1	
2	
3	
4	
5	

4.- El directivo, demuestra su liderazgo en aspectos como dar confianza a su personal, impulsar el trabajo colaborativo y respeta la opinión de los docentes.

1	
2	
3	
4	
5	

5.- El directivo, acude a las aulas para conocer de manera directa como está trabajando su personal, y logra apoyar en cualquier duda o desventaja que el maestro pudiere tener.

1	
2	
3	
4	
5	

6.- La relación directivo - docente es cordial e incentiva al trabajo colaborativo, respetuoso y asertivo.

1	
2	
3	
4	
5	

GESTIÓN ACADÉMICA

1. ¿Hay una relación de respeto entre docentes/directivo en la institución educativa?

a. SI

b. NO

¿Por qué?

2.- ¿Cuáles de las siguientes actividades docentes se realizan en la institución educativa?

- a) Horas de Ingreso y salida
- b) Horarios de Clase
- c) Uniformes
- d) Registro de Notas
- e) Portafolio Docente
- f) Otro especifique-----

3.- ¿Considera que la Institución reconoce el trabajo de los docentes?

1. SI

2. NO

¿Por qué?

4.- ¿Cuál es la actitud de los Padres de Familia dentro de la Institución? (Puede elegir más de una opción)

1. Apoyo

2. Renuente o desinterés

3. Interés

4. Colaboración

5. Neutral

6. De Conflicto

5.- ¿Hay supervisión de estudiantes en horas libres?

1. SI

2. NO

6.- ¿Qué implica para usted un buen Clima Institucional?

7.- ¿Considera que hay un buen Clima Institucional?

a. SI

b. NO

¿Por qué?

8.- ¿Qué entiende por Innovación?

9.- La Institución incentiva a los docentes a realizar actividades de Innovación dentro y fuera del aula

a. SI

b. NO

¿Por qué?

10.- ¿Ha realizado algún proyecto dentro de la Institución?

Gracias por su Colaboración

ANEXO 2:

INFORME FINAL DE AUDITORÍA

MINISTERIO DE EDUCACIÓN			
SUBSECRETARÍA DE APOYO, SEGUIMIENTO Y REGULACIÓN DE LA EDUCACIÓN			
Dirección Nacional de Auditoría a la Gestión Educativa			
Código: Z6_03D01_03H00608_AEFCR_AD	INFORME FINAL DE AUDITORÍA ESPECIAL DE FUNCIONAMIENTO, CONTROL Y RENOVACIÓN	V 1.0 Página 4/36	
BE3	3. Desarrollar planes de mejora, con la participación de las autoridades y el comité de autoevaluación, a partir de los resultados de la evaluación institucional. NORMATIVA VIGENTE: Art. 34.- Funciones del Gobierno Escolar, literal d), LOEI; Art. 88.- Proyecto Educativo Institucional, RGLOEI; Instructivo de la Autoevaluación institucional, octubre 2013 Documento de Apoyo de Plan de Mejora.	NO PRESENTA: 1.- Matriz de valoración del plan de mejora. 2.- Informes de avance y seguimiento del plan de mejora.	El Directivo, en coordinación con el Gobierno Escolar, en el plazo de un mes deben: Elaborar planes de mejora generados a partir de los resultados de la Autoevaluación Institucional, orientados a fortalecer los aprendizajes y la seguridad de los estudiantes. Evidenciar las actividades a través de: convocatorias de socialización, registros de asistencia a la fase de difusión y actas o informes de trabajo. Elaborar la matriz de valoración de los planes de mejora, así como emitir los informes correspondientes.
BE2	12. Gestionar planes de desarrollo personal y profesional para los equipos administrativo, directivo y docente. NORMATIVA VIGENTE: Art. 10.- Derechos, literal a), LOEI; Art. 70.- Del subsistema de capacitación y desarrollo de personal, LOSEP; Art. 71.-Programas de formación y capacitación, LOSEP;	NO PRESENTA: 1.- Plan de capacitación docente, directivo y administrativo. 2.- Oficios o documentos sobre gestión de planes de desarrollo personal y profesional.	El Equipo Directivo, en el plazo de un mes, debe presentar un Plan interno de desarrollo personal y profesional dirigido a todo el personal, plan que debe responder a las necesidades de la IE, para ello es conveniente conocer las fortalezas y debilidades de los miembros de la comunidad educativa, así como también generar evidencias de respaldo.

UNIDAD EDUCATIVA TEMPORAL
VICENTE ANDA ACQUIRRE
RECTORADO


MINISTERIO DE EDUCACIÓN			
SUBSECRETARÍA DE APOYO, SEGUIMIENTO Y REGULACIÓN DE LA EDUCACIÓN			
Dirección Nacional de Auditoría a la Gestión Educativa			
Código: Z6_03D01_03H00608_AEFCR_AD	INFORME FINAL DE AUDITORÍA ESPECIAL DE FUNCIONAMIENTO, CONTROL Y RENOVACIÓN	V 1.0 Página 5/36	
	Art. 312.- Programas y cursos de formación permanente, RGLOEI.		
BE31	31. Promover y desarrollar programas de redes de trabajo con instituciones escolares de su circuito y otras. NORMATIVA VIGENTE: Art. 53.- Deberes y atribuciones, numeral 16, RGLOEI; Art. 61.- Redes de Consejerías Estudiantiles, RGLOEI.	NO PRESENTA: 1.- Proyectos, convenios, acuerdos con otras IES. 2.- Informes de seguimiento y evaluación de proyectos.	El equipo directivo, en el menor tiempo posible, debe fortalecer las relaciones del centro educativo con la comunidad. Establecer redes de trabajo con instituciones escolares de su circuito y otras.
BE32	32. Propiciar el trabajo cooperativo con organizaciones vinculadas al área educativa: instituciones de educación superior, empresas públicas y privadas, asociaciones de apoyo técnico, entre otras. NORMATIVA VIGENTE: Art. 34.- Funciones, literal i), LOEI; Art. 35.- De la relación con los gobiernos autónomos municipales, LOEI.	NO PRESENTA: 1.- Convenios de apoyo interinstitucional y trabajo cooperativo. 2.- Informes de los avances o logros.	El equipo directivo, en el menor tiempo posible, debe propiciar el trabajo cooperativo con organizaciones vinculadas al área educativa: instituciones de educación superior, empresas públicas y privadas, asociaciones de apoyo técnico, entre otras. Elaborar informes de avances o logros.
A	Nº Orden 3.1.2. ESTÁNDARES DE GESTIÓN ESCOLAR ----> En AVANCE	HALLAZGOS	RECOMENDACIONES

UNIDAD EDUCATIVA TEMPORAL
VICENTE ANDA ACQUIRRE
RECTORADO

	MINISTERIO DE EDUCACIÓN		
	SUBSECRETARÍA DE APOYO, SEGUIMIENTO Y REGULACIÓN DE LA EDUCACIÓN <i>Dirección Nacional de Auditoría a la Gestión Educativa</i>		
	Código: Z6_03D01_03H00608_AEFCR_AD	INFORME FINAL DE AUDITORÍA ESPECIAL DE FUNCIONAMIENTO, CONTROL Y RENOVACIÓN	V 1.0 Página 29/36

		la mejora del desempeño docente en base a los resultados de encuestas, entrevistas, observación áulicas.		
A	DIR24	B.3.5 Implementa y asesora políticas inclusivas en el proceso de aprendizaje y evaluación de los estudiantes. NORMATIVA VIGENTE: Art. 2.- Principios, literal v, LOEI; Arts. 227, 228, 229 y 230, RGLOEI; Art. 227.- Principios, RGLOEI; Art. 229.- Atención, RGLOEI.	<p>PRESENTA:</p> <p>1.- Planificaciones micro curriculares con adaptaciones a las NEE.</p> <p>NO PRESENTA:</p> <p>1.- Programa o plan Institucional de inclusión escolar.</p>	El Rector, conjuntamente con el DECE y Tutores, en el plazo de un mes, debe elaborar el programa o plan de inclusión escolar, desarrollando políticas institucionales dirigidas al proceso de aprendizaje y evaluación de los estudiantes.
A	DIR29	C.1.5 Implementa procesos de acompañamiento, seguimiento y evaluación a la práctica docente. NORMATIVA VIGENTE: Art. 44.- Atribuciones del Director o Rector, numerales 2, 12, RGLOEI; Art. 45.- Atribuciones del Subdirector o Vicerrector, numerales 3, 4, 5 y 6, RGLOEI;	<p>PRESENTA:</p> <p>1.- Observaciones áulicas y rúbrica de evaluación a la práctica docente aplicadas durante el año 2015-2016.</p> <p>NO PRESENTA:</p> <p>1.- Fichas de evaluación al desempeño docente 2.- Informes de las acciones realizadas. 3.- Actas de conformidad de las observaciones realizadas. 4.- Ficha de acompañamiento docente.</p>	<p>El Rector, con la participación de los Directores de las Áreas Académicas, en forma inmediata, debe elaborar el plan de seguimiento y evaluación para el mejoramiento continuo de la práctica docente, a través de las observaciones mediante la ejecución de un cronograma. Realizar un informe de acciones.</p> <p>Elaborar fichas de acompañamiento docente.</p>
A	DIR31	C.1.7 Evalúa la eficacia de las acciones tomadas en relación a la capacitación y formación continua, mediante el seguimiento de su aplicación en el aula, para fortalecer las competencias del personal del	<p>PRESENTA:</p> <p>1.- Fichas de observación áulica. 2.- Micro planificaciones con aplicación de la capacitación recibida.</p> <p>NO PRESENTA:</p>	El Rector, conjuntamente con la inspectora General y los Coordinadores de las Áreas Académicas, en forma inmediata, deben establecer un procedimiento que les permita realizar el seguimiento y

UNIDAD EDUCATIVA TEMPORAL
VICENTE ANDA AGUIRRE | 29
RECTORADO

	MINISTERIO DE EDUCACIÓN		
	SUBSECRETARÍA DE APOYO, SEGUIMIENTO Y REGULACIÓN DE LA EDUCACIÓN <i>Dirección Nacional de Auditoría a la Gestión Educativa</i>		
	Código: Z6_03D01_03H00608_AEFCR_AD	INFORME FINAL DE AUDITORÍA ESPECIAL DE FUNCIONAMIENTO, CONTROL Y RENOVACIÓN	V 1.0 Página 27/36

A	DIR3	A.1.3 Desarrolla y evalúa su gestión para la toma de decisiones, de acuerdo con los lineamientos del PEI y con la filosofía institucional. NORMATIVA VIGENTE: Art. 44.- Atribuciones del Director o Rector, numeral 2, RGLOEI; Art. 53.- Deberes y atribuciones, numeral 2, RGLOEI; Guía para la Construcción Participativa del PEI: Monitoreo y Evaluación; Art. 34.- Funciones del Gobierno Escolar, literal e), LOEI.	<p>PRESENTA:</p> <p>1.- Acta del Consejo Ejecutivo sobre construcción del PEI con fecha 18 de diciembre del 2013.</p> <p>NO PRESENTA:</p> <p>1.- Informes de la gestión realizada para el cumplimiento del PEI. 2.- Documentos internos de propuestas de mejora y avance al PEI.</p>	El Consejo Ejecutivo, en coordinación con el Gobierno Escolar y el Grupo Promotor, de manera inmediata, debe realizar el seguimiento al PEI y emitir un informe que permita verificar su avance para la toma de decisiones de acuerdo a la filosofía institucional.
A	DIR5	B.2.1 Promueve y monitorea la aplicación de procesos de enseñanza enfocados en el cumplimiento de los Estándares de Aprendizaje y en los principios y lineamientos pedagógicos curriculares e institucionales. NORMATIVA VIGENTE: Acuerdo Ministerial 482-12, Estándares de Aprendizaje; Art. 44.- Atribuciones del Director o Rector, numeral 1, RGLOEI.	<p>Alcanza o Supera: 0%</p> <p>En Avance: 66,667%</p> <p>No Evidencia: 33,333%</p> <p>RESULTADOS DE 3 CONVERSATORIOS Y OBSERVACIONES DIRECTAS EST.</p> <p>1.- El directivo ha visitado a dos aulas para observar las clases de los docentes. Desconocen si existe el plan</p> <p>2.- No nos han socializado los estándares de calidad.</p> <p>3.- Los docentes se reúnen en el rectorado para hablar de los desempeños de los estudiantes, para planificar algún evento de la institución.</p>	El Rector, conjuntamente con los Coordinadores de las Áreas Académicas y Tutores, de manera inmediata, deben controlar a través de las planificaciones y las observaciones áulicas, la aplicación de los estándares de aprendizaje, principios, lineamientos pedagógicos curriculares nacionales e institucionales.

UNIDAD EDUCATIVA TEMPORAL
VICENTE ANDA AGUIRRE | 27
RECTORADO

ANEXO 3: PLAN DE CAPACITACIÓN DOCENTE

PLAN DE CAPACITACIÓN PREPARADO POR EL DIRECTIVO PARA LOS DOCENTES

1. DATOS INFORMATIVOS:

Institución	Unidad Educativa “Vicente Anda Aguirre”
Cantón - provincia	Déleg - Cañar
Temática	Comunidades de aprendizaje – Trabajo colaborativo
No. Participantes	2 (Rector – Inspector)
Capacitadora	Dra. Lourdes Guamán Lcda. Tatiana Altamirano
Año lectivo:	2019 - 2020
Días - fechas	-----

2. OBJETIVO GENERAL:

Desarrollar habilidades inter e intrapersonales de los directivos de la institución educativa, mediante el proceso de capacitación en comunidades de aprendizaje y trabajo colaborativo, que permita mejorar la Gestión educativa, para el logro de objetivos y metas comunes.

3. COMPETENCIA A DESARROLLAR:

Dominio de estrategias innovadoras en comunidad de aprendizaje y trabajo colaborativo, para trabajar con los diferentes actores educativos de la institución, en un ambiente de proactividad, cooperación y compromiso.

4. MATRIZ DE PLANIFICACIÓN:

Objetivo específico	Contenidos	Estrategias: actividades	Recursos	Tiempo		Responsables	Evaluación
				Inicio	Fin		
Potenciar habilidades para el trabajo en comunidades de aprendizaje, mediante el diálogo y habilidades comunicativas de sus actores, para el logro de objetivos	<p>TEMA 1: COMUNIDAD DE APRENDIZAJE</p> <p>Primera parte: bases conceptuales – teóricas</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Definiciones. ▪ Video: En profundidad. Comunidad de aprendizaje (5'55"). ▪ Objetivos comunes ▪ Selección de prioridades ▪ Ventajas y desventajas de la comunidad de aprendizaje: : https://es.slideshare.net/vgarciar/las-comunidades-de-aprendizaje ▪ Valores fundamentales. <p>Segunda parte: Práctica – reflexiva: (Detallada en actividades: individuales y en equipo).</p>	<p>Agenda para el día 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida - Ambientación - Dinámica: presentando a mi compañera (o). - Expectativa y temores - Indicaciones metodológicas sobre aspectos inherentes a la capacitación. - Aplicación de la matriz: ¿Qué sé?, ¿Qué quiero aprender? - Lectura del objetivo general, competencia y objetivo específico del tema a desarrollar. - Desarrollo del tema: Lectura y comentarios de diapositivas y video acerca de la Comunidad de Aprendizaje. <p>- Time break</p>	<p>1. FUENTES BIBLIOGRÁFICAS y TIC's</p> <p>a) <i>Videos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - En profundidad Comunidad de aprendizaje (5'55"). <p>b) <i>Power Point – Slideshare:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Diapositivas en Power Point de la UNAE. - Las comunidades de aprendizaje en slideshare: https://es.slideshare.net/vgarciar/las-comunidades-de-aprendizaje <ul style="list-style-type: none"> - Computador - Proyector, - USB, - Parlantes. 	7h30	10H30	Capacitadora directivo	<p>- Aplicación de matriz de evaluación: Lo Bueno – Lo Malo – Lo Interesante.</p> <p>- Llenar el triángulo de la sabiduría: tres ideas fuerza de lo aprendido y la conclusión.</p> <p>- Esquema del micro proyecto a ser aplicado.</p>

os y metas institucionales.		<p>a) Trabajo individual de comunidad de aprendizaje.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conceptualización de comunidad de aprendizaje. - Detalle los actores que forman parte de la comunidad de aprendizaje del Vicente Anda Aguirre. - Evaluación individual de la primera jornada de trabajo: comunidades de aprendizaje <p>b) Trabajo en equipo.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Llene la matriz de ventajas y desventajas. - ¿Qué valores considera fundamentales aplicarse en la institución educativa? - Diseñó para la formulación del micro proyecto aplicarse en la institución educativa. - Cierre del primer día de capacitación. 	<p>2. MATERIAL DIDÁCTICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Marcadores ❖ Paleógrafos de cuadros ❖ Cartulina A4 ❖ Tarjetas ❖ Cinta masking-perillas. ❖ Matrices para actividades individuales – grupales. 	10h30	11h00		
	<p>TEMA 2: TRABAJO COLABORATIVO</p>	<p>Agenda para el día 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Saludo 	<p>1. FUENTES BIBLIOGRÁFICAS y TIC's.</p>	11h00	13h30	Capacitadores y directivos	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación de la matriz: ¿Qué sabemos? ¿Qué

<p>Desarrollo de competencias colaborativas para fomentar el trabajo en equipo con compromiso y cooperación de los diferentes actores de la comunidad educativa.,</p>	<p><u>Primera parte: bases conceptuales – teóricas:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Definiciones ▪ Elementos ▪ Video de Cecilia Sagal ¿Qué es trabajo colaborativo: (2'59'') ▪ Trabajo en equipo ▪ Ventajas y desventajas ▪ Roles del docente ▪ Elaboración de un proyecto ▪ Frase final <p><u>Segunda parte: Práctica – reflexiva: (Detallada en actividades: individuales – equipo – evaluación).</u></p>	<p>- Ambientación</p> <p>Reflexión acerca de la diapositiva No. 11: “Nadie sabe todo, todos saben algo, entre todos saben mucho”</p> <p>- Lectura del objetivo específico a alcanzar.</p> <p>- Desarrollo del tema: Lectura y comentarios de diapositivas y video acerca del trabajo colaborativo.</p> <p>- Coffe break</p> <p>Trabajo individual</p> <p>- Conteste: ¿Cuáles son los elementos esenciales para el trabajo en equipo?</p> <p>- Conteste: ¿Cuáles son los roles del docente en el trabajo en equipo?</p>	<p>a) Videos:</p> <p>- Video de Victoria Sagal ¿Qué es trabajo colaborativo? (2'59'').</p> <p>b) Power Point – Slideshare:</p> <p>- Diapositivas en Power Point de la UNAE</p> <p>- Trabajo colaborativo slideshare: : https://es.slideshare.net/phuertasmesa/trabajo-colaborativo-32040180</p> <p>- Computador</p> <p>- Proyector,</p> <p>- USB,</p> <p>- Parlantes.</p> <p>2. MATERIAL DIDÁCTICO:</p> <p>- Marcadores</p> <p>- Paleógrafos de cuadros</p> <p>- Cartulina A4</p> <p>- Tarjetas.</p>	<p>7h30</p> <p>10h30</p> <p>10h30</p> <p>11h00</p>	<p>10H30</p> <p>11h00</p> <p>Capacitador y directivos</p>	<p>aprendimos? ¿Qué debo seguir profundizando?</p> <p>- Llenar un cuadro de doble entrada: compromisos.</p> <p>- Aplicación del instrumento del Curso e Instructor.</p> <p>- Elaboración de un micro proyecto de mejoramiento en comunidades de aprendizaje y trabajo colaborativo para ser aplicado en el lectivo: 2020 - 2021</p>
---	--	--	--	--	---	---

		<p><i>b) Trabajo en equipo.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Llene la matriz de ventajas y desventajas. - ¿Qué valores considera fundamentales aplicarse en la institución educativa? - Desarrollo del micro proyecto aplicarse en la institución educativa. - Evaluación de la segunda jornada de trabajo - Evaluación a la capacitadora y evaluación final. - Cierre de la capacitación: despedida. 	<p>Cinta masking- perillas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Matrices e instrumentos de evaluación. 	11h00	13h30	Capacitador y directivos	
	<p>TEMA 3: CONVIVENCIA ESCOLAR</p> <p>Primera parte: bases conceptuales – teóricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Visualizar video - Lectura y análisis del Objetivo. <p>¿Qué es la Convivencia</p>	<p>Agenda para el día 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Saludo - Ambientación <p>Reflexión acerca del video</p> <p>“ Las emociones, el clima y los aprendizajes”</p>	<p>1. FUENTES BIBLIOGRÁFICAS y TIC's.</p> <p><i>a) Videos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Video de Las emociones, el clima y los 				<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación de la matriz: ¿Qué sabemos? ¿Qué aprendimos? ¿Qué debo seguir profundizando? - Llenar un cuadro de doble entrada: compromisos.

<p>Describir los mecanismos de Convivencia Escolar</p>	<p>Escolar? ¿Diferenciar entre Convivencia Escolar y Clima Escolar? -Discusión Plenaria</p>	<p>- Lectura del objetivo específico a alcanzar. - Desarrollo del tema: Mediante el video y un cuadro mental analizaremos la diferencia ente Convivencia Escolar y Clima Escolar.</p>	<p>aprendizajes - Introducción - Lilia Calmet</p>	7h30	10H30		<p>- Aplicación del instrumento del Curso e Instructor.</p>
<p>Observar y analizar los procesos de Convivencia Escolar</p>	<p><u>Segunda parte: Práctica – reflexiva: (Detallada en actividades: individuales – equipo – evaluación).</u></p>	<p>- Analizaremos a la Gestión de Convivencia Escolar de la Institución. - Coffe break</p>	<p>b) <i>Power Point – Slideshare:</i> - Diapositivas en Power Point de la UNAE - Computador - Proyector, - USB, - Parlantes.</p>	10h30	11h00	Capacitador y directivos	<p>- Elaboración de un micro proyecto de mejoramiento en comunidades de aprendizaje y trabajo colaborativo para ser aplicado en el lectivo: 2020 - 2021</p>
<p>Examinar mis emociones, pensamientos y actitudes al interrelacionarme con los demás</p>	<p>Explicación de conceptos básicos y cómo educar la Inteligencia Emocional</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ejercicios Interpersonal ▪ Ejercicios entre pares ▪ Rúbrica de evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conoceremos sobre habilidades Interpersonales e Inteligencia Emocional. ▪ ¿Qué tipo de Competencias y habilidades se necesitan? ▪ Sobre el Conocimiento Interpersonal 	<p>2. MATERIAL DIDÁCTICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Marcadores - Paleógrafos de cuadros - Cartulina A4 - Tarjetas. Cinta masking- perillas. - Matrices e instrumentos de evaluación. 				
<p>Analizar diferencias de concept</p>		<p>a) Trabajo individual</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Va hacer una descripción física, intelectual, personal, gustos, habilidades y 					

os básicos		<p>espirituales sobre Uds. mismo</p> <p><i>b) Trabajo en equipo.</i></p> <p>Va analizar de un compañero las siguientes características Emociones más recurrentes, gestos, habilidades personales y su inteligencia emocional.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de la segunda jornada de trabajo - Evaluación a la capacitadora y evaluación final. - Cierre de la capacitación: despedida. 		11h00	13h30	Capacitador y directivos	
	<p>TEMA 4: PROYECTOS DE INNOVACIÓN</p> <p><u>Primera parte:</u> bases conceptuales – teóricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Visualizar video ▪ Cuadros mentales ▪ 	<p>Agenda para el día 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Saludo - Ambientación <p>Reflexión sobre Cuadros Mentales</p> <p>“María Acaso en I Congreso Innovación Educativa 2017 Zaragoza”</p>	<p>1. FUENTES BIBLIOGRÁFICAS y TIC's.</p> <p><i>a) Videos:</i></p> <p>Video de María Acaso en I Congreso Innovación Educativa 2017 Zaragoza</p>				<p>- Aplicación de la matriz: ¿Qué sabemos? ¿Qué aprendimos? ¿Qué debo seguir profundizando?</p> <p>- Llenar un cuadro de doble entrada: compromisos.</p>

<p>Participar en varios proyectos de innovación</p>	<p><u>Segunda parte: Práctica – reflexiva: (Detallada en actividades: individuales – equipo – evaluación).</u></p>	<p>- Lectura del objetivo específico a alcanzar.</p> <p>- Desarrollo del tema: Lectura y comentarios de diapositivas y video acerca de Proyectos de Innovación.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Debate sobre factores que limitan y favorecen la Innovación Educativa. ▪ Entender aspectos que deben tener un proyecto. <p>- Coffe break</p> <p>Trabajo individual</p> <ul style="list-style-type: none"> • - Analice las necesidades de su área y anótelas • Identifique los Recursos que necesite para ellas. • Piense un nombre que pondría ese proyecto Innovador 	<p>b) <i>Power Point – Slideshare:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Diapositivas en Power Point de la UNAE - Computador - Proyector, - USB, - Parlantes. <p>2. MATERIAL DIDÁCTICO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Marcadores - Paleógrafos de cuadros - Cartulina A4 - Tarjetas. Cinta masking- perillas. - Matrices e instrumentos de evaluación. 	<p>7h30</p> <p>10h30</p>	<p>10H30</p> <p>11h00</p>	<p>Capacitador y directivos</p>	<p>- Aplicación del instrumento del Curso e Instructor.</p>
---	---	---	--	--------------------------	---------------------------	---------------------------------	---

		<ul style="list-style-type: none"> • Plántese un Objetivo General y Específicos. <p><i>b) Trabajo en equipo.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • - Escriba con las áreas que crea que podría trabajar en Proyectos de Innovación • Piense en un tema a fin y anótelos. • Los Recursos que va a necesitar • Objetivo general y específicos. • Realice un proyecto en conjunto. <p>- Evaluación de la segunda jornada de trabajo</p> <p>- Evaluación a la capacitadora y evaluación final.</p> <p>- Cierre de la capacitación: despedida.</p>		11h00	13h30	Capacitador y directivos	
--	--	--	--	-------	-------	--------------------------	--

--	--	--	--	--	--	--	--

6. BIBLIOGRAFIA:

TEMA 1

<http://valoras.uc.cl/images/centro-recursos/equipo/FormacionDeComunidad/Documentos/Clima-social-escolar.pdf>

[file:///C:/Users/Tatiana/Downloads/Dialnet-ConvivenciaEscolarEnEducacionPrimariaLasHabilidades-3625214%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Tatiana/Downloads/Dialnet-ConvivenciaEscolarEnEducacionPrimariaLasHabilidades-3625214%20(2).pdf)

PEI U.E. "Vicente Anda Aguirre"

http://www.eumed.net/libros-gratis/2012a/1159/bases_teoricas_relaciones_interpersonales.html

<http://www.rafaelbisquerra.com/es/inteligencia-emocional/inteligencia-emocional-segun-salovey-mayer.html>

<https://www.cesarpiqueras.com/inteligencia-emocional-en-el-trabajo-competencias/>

<https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2018/11/02/20-competencias-inteligencia-emocional-en-trabajo>

TEMA2

https://www.google.com/search?q=TRABAJO+COLABORATIVO+EN+UNA+IMAGEN&client=firefox-b-d&sxsrf=ALeKk02ejCD34y4vRBd2xBqBf5KMWlwOnA:1591141110708&source=Inms&tbm=isch&sa=X&ved=2ahUKEwizucPFpuTpAhXDVt8KHR3ZCOoQ_AUoAXoECAwQAw&biw=1366&bih=635

<https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=Es+un+proceso+en+el+que+un+individuo+aprende+m%C3%A1s+de+lo+que+aprender%C3%ADa+por+s%C3%AD+solo%2C+fruto+de+la+interacci%C3%B3n+de+los+integrantes+de+un+equipo.>

<https://prezi.com/sdsw3z1dmt7a/metodos-interactivos-de-aprendizaje-y-sus-principios/>

<https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=Es+un+aprendizaje+interactivo+Se+desarrolla+el+pensamiento+reflexivo+Se+aprende+a+respetar+las+opi>

niones+de+los+dem%C3%A1s+Se+aprende+a+ser+emp%C3%A1tico+El+trabajo+colaborativo+en+el+aula+educa
+en+valores+de+cooperaci%C3%B3n%2C+solidaridad+y+generosidad

TEMA 3

<https://www.um.es/ead/red/6/comunidades.pdf>

<http://www.albertowidmer.cl/colegios/basica/index.php/noticias/299-comunidades-de-aprendizaje>

<https://www.youtube.com/watch?v=9FLbliLoEw>

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052018000100259

TEMA 4

<https://www.youtube.com/watch?v=5-uVrPfisXQ>

https://redie.mx/librosyrevistas/libros/como_elaborar_proyectos_de_innovacion.pdf

<https://www.praxis.edusanluis.com.ar/2014/08/factores-que-promueven-y-dificultan-la.html>

https://es.slideshare.net/carmen_cardenas/innovacion-educativa-limitantes

<https://www.educaweb.com/noticia/2011/07/11/elementos-favorecen-innovacion-centros-educativos-importancia-gestion-4885/>

6. OBSERVACIONES:

<p>.....</p> <p>.....</p>

7. FIRMAS DE RESPONSABILIDAD:

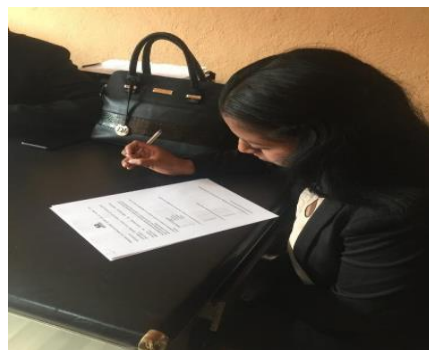
<p>.....</p> <p>Dra. Lourdes Guamán CAPACITADORA</p>	<p>.....</p> <p>Lic. Tatiana Altamirano CAPACITADORA</p>	<p>.....</p> <p>Ing. Carlos Novillo RECTOR</p>
--	--	--

ANEXO 3: FOTOGRAFÍAS

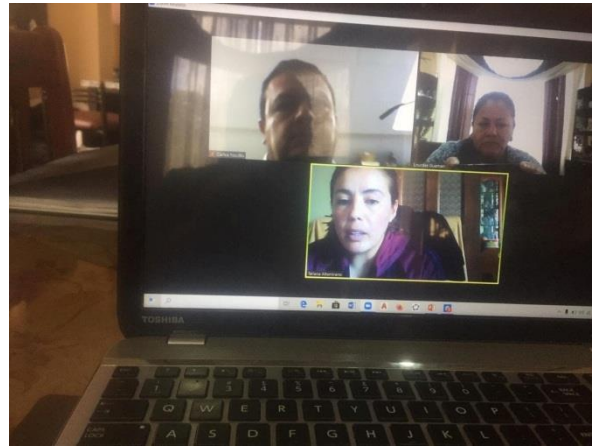


Gráfica 1: U.E "Vicente Anda Aguirre"

Gráfica 2: Rector: Ing. Carlos Novillo



Gráfica 3: Encuestas realizadas por los docentes



Gráfica 4: Capacitación on-line

ANEXO 4:

RECURSOS RELACIONADOS CON EL TALLER DE COMUNIDADES DE APRENDIZAJE

BENEFICIOS		
INDICADOR	CUMPLE	NO CUMPLE
Cambios en el desarrollo de las comunidades de aprendizaje		
Buscar modelos para el trabajo de las comunidades de aprendizaje		
Perfeccionar en las innovaciones para las comunidades de aprendizaje		
Fortalecer herramientas para un trabajo moderno y flexible.		

La participación abierta entre los miembros de la comunidad		
El acceso de todos en igualdad de condiciones		
El trabajo colaborativo por grupos.		
Ubicar al alumno como centro de los objetivos del aprendizaje.		

Tabla 3: Beneficios. Autoras: Tatiana Altamirano, Lourdes Guamán (2020)

TÉCNICAS O MÉTODOS		
INDICADOR	CUMPLE	NO CUMPLE
Técnicas o métodos didácticos		
Entrevistas o charlas		
Lecturas críticas		
Investigación		
Preguntas y respuestas		
Aprender haciendo, "learning-by-doing"		
Aprender interactuando, "learning-by-interacting"		
Aprender buscando, "learning-by-searching"		
Actividades de observación participante, devolución de la observación		

Tabla 4: Técnicas o Métodos. Autoras: Tatiana Altamirano, Lourdes Guamán (2020)

PRINCIPIOS		
INDICADOR	CUMPLE	NO CUMPLE
Incentivar el Liderazgo compartido		
Cambio Educativo		
Apoyo Mutuo		
Capacitación		
Aprender con calidad		
Fortalecer el crecimiento personal		
Igualdad y Equidad		
Clases activas y abiertas		
Aprender haciendo y eficaz		
Evaluación Continua		
Valores		

Tabla 5: Principios. Autoras: Tatiana Altamirano, Lourdes Guamán (2020)

ACTIVIDADES		
INDICADOR	CUMPLE	NO CUMPLE
Sensibilización a los docentes sobre Comunidades de Aprendizaje		
Diseñar un plan de capacitación para el directivo, donde se aborde la importancia del trabajo colaborativo, la construcción de comunidades de aprendizaje y una adecuada convivencia escolar.		
Capacitar al Directivo		
Evaluación del proceso de capacitación.		

Tabla 6: Actividades. Autoras: Tatiana Altamirano, Lourdes Guamán (2020)

PLAN DE CAPACITACIÓN		
INDICADORES	CUMPLE	NO CUMPLE
Taller de Comunidades de Aprendizaje		
Taller pedagógico y didáctico por asignaturas		
Taller de materiales didácticos por asignaturas		
Grupos de trabajo colaborativo en planificación por asignaturas		
Taller de educación técnica, tecnológica		
Taller de Investigación e Innovación		

Taller de relaciones interpersonales		
Taller de uso de tics		
Proyectos interdisciplinarios y de innovación		
Incentivar el aprendizaje autónomo		
Taller de participación ciudadana y derechos humanos		

Tabla 8: Plan de Capacitación. Autoras: Tatiana Altamirano, Lourdes Guamán (2020)

HORARIOS			
ASIGNATURA	DÍA	CUMPLE	NO CUMPLE
Matemáticas	Lunes		
Lengua y Literatura	Lunes		
Ciencias Naturales	Lunes		
Inglés	Lunes		
Estudios Sociales	Lunes		
Química	Lunes		
Física	Lunes		
EEFF	Lunes		
Educación Cultural y Artística	Lunes		
Desarrollo Integral	Lunes		
Biología	Lunes		

Historia	Lunes		
Emprendimiento y Gestión	Lunes		
Educación para la Ciudadanía	Lunes		
Lectura Crítica	Lunes		
Redacción Creativa	Lunes		
Dibujo Técnico	Lunes		
Formación de Orientación Laboral	Lunes		
Operaciones Metálicas Básicas	Lunes		
Metrología y Montaje Mecánico	Lunes		
Seguridad en las Industrias	Lunes		
Arranque de Viruta	Lunes		
Soldadura	Lunes		
Control Carac. Fabricación Mecánica	Lunes		

Tabla 7: Horarios de Capacitación. Autoras: Tatiana Altamirano, Lourdes Guamán (2020)

ANEXO 5:

ENTREVISTA AL ING. CARLOS NOVILLO RECTOR DE LA U.E. “VICENTE ANDA AGUIRRE”

1.- ¿Sabe usted sobre las Comunidades de Aprendizaje?

Comunidades de aprendizaje es una nueva estrategia de aprendizaje que está surgiendo en la nueva escuela en donde se basa en un aprendizaje en base al dialogo en donde se pretende mejorar la calidad de aprendizaje de todos y todas las estudiantes de los centros educativos reuniendo criterios tanto de docentes estudiantes como padres de familia y líderes de las comunidades para ver, y poder fortalecer y sacar adelante la educación y el aprendizaje, un nuevo modelo de aprendizaje.

2.- ¿Usted desarrolla actividades orientadas a las Comunidades de aprendizaje? ¿Cómo?

Las orientamos en el bachillerato técnico porque estamos inmersos en lo que tiene que ver en un sistema de construir estas comunidades de aprendizaje, en el bachillerato técnico actuamos de acuerdo a ello hay un comité zonal y comité distrital en el que permanecemos en estas reuniones

3.- ¿Qué es para usted el trabajo colaborativo?

Es únicamente donde todos los miembros de un grupo tienden a colaborar con aporte económico social, aporte de material para llevar a cabo algún tipo de proyecto o sea cada uno de los miembros colabora con la parte que puede y tiene puede ser humano material a través de un campo investigación, se colabora para sacar adelante la educación

4.- ¿Existen actividades interdisciplinarias mediante el trabajo Colaborativo?

En nuestra institución existen muchas actividades interdisciplinarias, en nuestra educación es el primer paradigma que tiene que tener como concepto la interdisciplinariedad para poder educar a nuestros estudiantes.

5.- ¿Qué es para usted Innovación?

La innovación es buscar el valor agregado a las cosas, para que no sea solamente un control c y un control b o lo que solemos decir un copia y pega por ejemplo en una investigación para realizar un proyecto o un producto, nosotros nos basamos ya en un existente por ejemplo si tengo un lápiz, puedo innovarlo haciendo que a más de ser lápiz sea un puntero láser o como una linterna, y servirá para varios usos un puntero en sustentaciones, una linterna en la oscuridad y un lápiz cuando deseo hacer anotes, eso es para mí la innovación .

6.- ¿Por qué es importante aplicar en la Institución temas de Innovación en las diversas áreas?

Obviamente es importante aplicar la innovación porque si no los estudiantes se quedan solamente con el concepto y el criterio de lo que ya existe y no pueden buscar unas nuevas formas unas nuevas actividades o lo que llamamos un valor agregado a la enseñanza o al proceso de enseñanza – aprendizaje que ellos lo mantienen en la escuela.

7.- ¿Cómo es el Clima Institucional en su Institución?

El clima institucional en la institución que dirijo es con respeto claro que como se maneja en todos lados no pueden estar al cien por ciento de acuerdo siempre hay personas que tienen otro tipo de criterio pero no lo saben expresar se quedan con ese criterio y terminan solo haciendo caso o uniéndose a la mayoría ese clima es el que se debería romper en donde sean participativos.

8.- ¿Qué acciones se desarrollan para mejorar o potenciar un buen clima institución?

Un clima institucional se debe desarrollar de manera que todos los entes de la comunidad educativa todos los compañeros estén inmersos en cada una de las reuniones sean entes participativos de cada uno de los eventos y situaciones de los diferentes reglamentos, actividades o lo que llegue a la institución, para potenciar todos deben estar de acuerdo llevando la participación masiva ya que trabajamos con profesionales y que todos estén inmersos dentro del proceso educativo pero manteniendo el respeto, respetando las diferentes actividades los diferentes criterios y unificarnos para surgir y ser mejores.

ANEXO 6. RÚBRICAS DE CAPACITACIONES



GESTIÓN DE LA CALIDAD
ESPECIALIDAD: ASESORIA EDUCATIVA

EVALUACIÓN DEL CURSO E INSTRUCTOR

Título de la capacitación	Trabajo Colaborativo Comunidades de Aprendizaje Innovación Educativa Asesoría educativa
Fecha del curso	9 de Julio del 2020
Modalidad	En línea
Nombre de los participantes	Lcda. Tatiana Altamirano, Dra. Lourdes Guamán, Ing. Carlos Novillo
Instituciones educativas	Autoridades de la Unidades Educativa "Vicente Anda Aguirre" del cantón Déleg, provincia del Cañar.
Responsable de la capacitación	Dra. Lourdes Guamán Inga, Lcda. Tatiana Altamirano

¡Por favor!, para cada uno de los ítems indicados haga una equis (X) en el casillero que más represente su punto de vista.

1	Muy desacuerdo
2	Desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni desacuerdo
4	De acuerdo
5	Muy de acuerdo

Criterios del curso a evaluar	Indicadores cuantitativos y cualitativos				
	1	2	3	4	5
a) Curso					
Incluye actividades lúdicas de motivación y dinámicas grupales al inicio de cada tema.				X	
Todos los temas y subtemas serán cubiertos por mi					X
La extensión de los temas y subtemas es adecuada y pertinente					X
El curso llena mis objetivos y expectativas como autoridad					X
El tiempo de duración del curso es correcto con la extensión de la temática planteada					X
Los temas del curso tendrán una secuencia lógica y holística					X
Las actividades planteadas son variadas				X	
El curso incluye actividades individuales y colaborativas					X
Incluye actividades de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación durante el tiempo de duración del curso.					X
Los temas planificados en el curso serán relevantes en mi trabajo como directivo.					X
La temática del curso permitirá transpolar a los docentes y aplicar en					X



GESTION DE LA CALIDAD

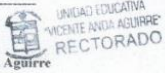
ESPECIALIDAD: ASESORIA EDUCATIVA

esta y otras instituciones educativas.						<input checked="" type="checkbox"/>
b) Materiales del curso						<input checked="" type="checkbox"/>
El espacio es adecuado para la realización del curso						<input checked="" type="checkbox"/>
El material en el modulo a utilizarse es concreto y de fácil comprensión						<input checked="" type="checkbox"/>
Las diapositivas que está diseñado es de fácil lectura y comprensión						<input checked="" type="checkbox"/>
Los videos a utilizarse son concretos y pertinentes a la temática del curso.						<input checked="" type="checkbox"/>
c) El capacitador						<input checked="" type="checkbox"/>
El instructor tiene el perfil profesional para ser capacitador de este curso						<input checked="" type="checkbox"/>
Recibiré asesoría suficiente por parte del capacitador durante sesiones y prácticas.						<input checked="" type="checkbox"/>
El instructor incentiva la discusión y debates						<input checked="" type="checkbox"/>
El capacitador fomentará el trabajo colaborativo						<input checked="" type="checkbox"/>

OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS

Ing. Carlos Novillo

Rector U.E Vicente Anda Aguirre



Dra. Lourdes Guamán Inga
CAPACITADORA

Licda. Tatiana Altamirano
CAPACITADORA



GESTION DE LA CALIDAD
ESPECIALIDAD: ASESORIA EDUCATIVA

EVALUACIÓN DEL CURSO E INSTRUCTOR

Título de la capacitación	Trabajo Colaborativo Comunidades de Aprendizaje Innovación Educativa Asesoría educativa
Fecha del curso	29 de Junio del 2020
Modalidad	En línea
Nombre de los participantes	Lcda. Tatiana Altamirano, Dra. Lourdes Guamán, Ing. Carlos Novillo
Instituciones educativas	Autoridades de la Unidades Educativa "Vicente Anda Aguirre" del cantón Déleg, provincia del Cañar.
Responsable de la capacitación	Dra. Lourdes Guamán Inga, Lcda. Tatiana Altamirano

¡Por favor!, para cada uno de los ítems indicados haga una equis (X) en el casillero que más represente su punto de vista.

1	Muy desacuerdo
2	Desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni desacuerdo
4	De acuerdo
5	Muy de acuerdo

Criterios del curso a evaluar	Indicadores cuantitativos y cualitativos				
	1	2	3	4	5
a) Curso					
Incluye actividades lúdicas de motivación y dinámicas grupales al inicio de cada tema.					X
Todos los temas y subtemas serán cubiertos por mi					X
La extensión de los temas y subtemas es adecuada y pertinente					X
El curso llena mis objetivos y expectativas como autoridad					X
El tiempo de duración del curso es correcto con la extensión de la temática planteada					X
Los temas del curso tendrán una secuencia lógica y holística					X
Las actividades planteadas son variadas					X
El curso incluye actividades individuales y colaborativas					X
Incluye actividades de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación durante el tiempo de duración del curso.					X
Los temas planificados en el curso serán relevantes en mi trabajo como directivo.					X
La temática del curso permitirá transpolar a los docentes y aplicar en					X


UNAE GESTIÓN DE LA CALIDAD
 ESPECIALIDAD: ASESORIA EDUCATIVA

esta y otras instituciones educativas.						X
b) Materiales del curso						X
El espacio es adecuado para la realización del curso						X
El material en el módulo a utilizarse es concreto y de fácil comprensión						X
Las diapositivas que está diseñado es de fácil lectura y comprensión						X
Los videos a utilizarse son concretos y pertinentes a la temática del curso.						X
c) El capacitador						X
El instructor tiene el perfil profesional para ser capacitador de este curso						X
Recibiré asesoría suficiente por parte del capacitador durante sesiones y prácticas.						X
El instructor incentiva la discusión y debates						X
El capacitador fomentará el trabajo colaborativo						X

OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS


 Ing. Carlos Novillo
 Rector U.E Vicente Ando Aguirre


 UNIDAD EDUCATIVA
 VICENTE ANDO AGUIRRE
 RECTORADO


 Dra. Lourdes Guamán Inga
 CAPACITADORA


 Lda. Tatiana Altamirano
 CAPACITADORA



Cláusula de licencia y autorización para publicación en el
Repositorio Institucional

Tatiana Karina Altamirano Astudillo, en calidad de autor/a y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación **“Asesoría al directivo de la Unidad Educativa “Vicente Anda Aguirre” en el desarrollo de Comunidades de Aprendizaje durante el año lectivo 2019-2020”** de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad Nacional de Educación UNA E una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

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

Azogues, 25 de Marzo 2021.

Tatiana Karina Altamirano Astudillo

C.I: 0104252945



Cláusula de Propiedad Intelectual

Tatiana Karina Altamirano Astudillo, autor/a del trabajo de titulación “Asesoría al directivo de la Unidad Educativa “Vicente Anda Aguirre” en el desarrollo de Comunidades de Aprendizaje durante el año lectivo 2019-2020” certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor/a.

Azogues, 25 de Marzo del 2021.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Tatiana", is written over a horizontal line.

Tatiana Karina Altamirano Astudillo

C.I: 0104252945



Certificación del Tutor

UNA E

Yo, **Ángel Marcelo Cajamarca Illescas** tutor del trabajo de titulación

denominado **“Asesoría al directivo de la Unidad Educativa “Vicente Anda Aguirre” en el desarrollo de Comunidades de Aprendizaje durante el año lectivo 2019-2020”** perteneciente a la estudiante: **TATIANA KARINA ALTAMIRANO ASTUDILLO**, estudiante 1, con CI: 0104252945 doy fe de haber guiado y aprobado el trabajo de titulación. También informo que el trabajo fue revisado con la herramienta de prevención de plagio donde reportó el 3 % de coincidencia en fuentes de internet, apegándose a la normativa académica vigente de la Universidad.

Azogues, 25 de marzo de 2021.

Firmado electrónicamente por:



ANGEL MARCELO CAJAMARCA
ILLESCAS

Ángel Marcelo Cajamarca Illescas
C.I: 0102284304



Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio
Institucional

Lourdes Raquel Guamán Inga en calidad de autor/a y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación **“Asesoría al directivo de la Unidad Educativa “Vicente Anda Aguirre” en el desarrollo de Comunidades de Aprendizaje durante el año lectivo 2019 – 2020”**, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad Nacional de Educación UNA E una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

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

Azogues, 25 de Marzo de 2021

Lourdes Raquel Guamán Inga

C.I: 0301257291



Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio
Institucional

Lourdes Raquel Guamán Inga en calidad de autor/a y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación **“Asesoría al directivo de la Unidad Educativa “Vicente Anda Aguirre” en el desarrollo de Comunidades de Aprendizaje durante el año lectivo 2019 – 2020”**, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad Nacional de Educación UNA E una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

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

Azogues, 25 de Marzo de 2021

Lourdes Raquel Guamán Inga

C.I: 0301257291



Certificación del Tutor

UNA E

Yo, **Ángel Marcelo Cajamarca Illescas** tutor del trabajo de titulación

denominado **“Asesoría al directivo de la Unidad Educativa “Vicente Anda Aguirre” en el desarrollo de Comunidades de Aprendizaje durante el año lectivo 2019-2020”** perteneciente a la estudiante: **LOURDES RAQUEL GUAMÁN INGA**, estudiante 2, con C.I. 0301257291 doy fe de haber guiado y aprobado el trabajo de titulación. También informo que el trabajo fue revisado con la herramienta de prevención de plagio donde reportó el 3 % de coincidencia en fuentes de internet, apegándose a la normativa académica vigente de la Universidad.

Azogues, 25 de marzo de 2021.



Firmado electrónicamente por:

**ANGEL MARCELO CAJAMARCA
ILLESCAS**

Ángel Marcelo Cajamarca Illescas
C.I: 0102284304