UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES ESPÍRITU SANTO

FACULTAD DE ARTES LIBERALES Y EDUCACIÓN

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN

"Upskilling y Reskilling como herramientas de innovación educativa para mejorar la Gestión Pedagógica en la Institución Educativa Primavera de Quito. "

TRABAJO DE TITULACIÓN QUE SE PRESENTA COMO REQUISITO PREVIO A OPTAR POR EL GRADO DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: Diana Elizabeth Cevallos Benavides

NOMBRE DEL TUTOR: ISAAC CAICEDO VERA

SAMBORONDÓN, 26 de julio de 2024

Resumen

Esta investigación tiene como fin " Establecer las Upskilling y Reskilling como herramientas de innovación educativa para mejorar la calidad de la Gestión Pedagógica en la Institución Educativa Primavera de Quito". La metodología responde al enfoque mixto con diseño descriptivo a una muestra no probabilística de 10 docentes y una directora. Se utilizaron encuestas y entrevistas con fuerte confiabilidad según el alfa de Cronbach, las preguntas de los instrumentos consideraron criterios de los componentes de gestión pedagógica. Los principales hallazgos reflejan la necesidad de procesos formativos y actualización docente en pedagogías del siglo XXI, prácticas resilientes, mindfulness, uso de tableros de gestión y el diseño de contenido en Adobe express; temáticas consideradas para el diseño instruccional del programa de capacitación apoyado en metodologías agiles: Asana y Monday que fue realizado en la escuela. Se aplicó el estadístico T de student para comprobar que existen diferencias significativas de mejora entre la valoración docente del pretest de 1,45 y el post test de 5,18. Se concluye la relevancia de la transformación del capital intelectual basado en el desarrollo de habilidades cognitivas, comunicativas, la resiliencia, planificación y adaptabilidad, para adaptarse a los desafíos en la enseñanza desde preceptos de sostenibilidad e igualdad.

Palabras clave: habilidades blandas y técnicas, innovación educativa, reskilling, upskilling, gestión pedagógica.

Abstract

This research aims to “Establish Upskilling and Reskilling as educational innovation tools to improve the quality of Pedagogical Management at the Primavera de Quito Educational Institution”. The methodology responds to the mixed approach with a descriptive design to a non-probabilistic sample of 10 teachers and the principal. Surveys and interviews were used with strong reliability according to Cronbach's alpha, the instrument questions considered criteria of the pedagogical management components. The main findings reflect the need for training processes and teacher updating in 21st century pedagogies, resilient practices, mindfulness, use of management dashboards and content design in Adobe express; themes considered for the instructional design of the training program supported by agile methodologies: Asana and Monday that was carried out at the school. The student's T statistic was applied to verify that there are significant differences in improvement between the teacher's assessment of the pretest of 1.45 and the posttest of 5.18. The relevance of the transformation of intellectual capital based on the development of cognitive and communicative skills, resilience, planning and adaptability is concluded, to adapt to the challenges in teaching from precepts of sustainability and equality.

Keywords: soft and hard skills, educational innovation, reskilling, upskilling, pedagogical management.

Índice de Contenido

Introducción 5

Problematización 7

Contextualización del problema 7

Técnicas para el análisis del problema 9

Planteamiento del problema 10

Preguntas de investigación 10

Objetivo General 10

Objetivos Específicos 11

Hipótesis 11

Marco teórico 14

Marco pedagógico 22

Marco legal 24

Metodología 27

Resultados y discusión 32

Discusión de resultados 44

Conclusiones 46

Referencias Bibliográficas 50

Anexos 56

Introducción

Según la UNESCO (2016) La innovación en la educación se ha vuelto fundamental para adaptarse a los cambios en la sociedad, como el conocimiento, la tecnología, la información y la comunicación. Esto ha llevado a que la innovación se convierta en una preocupación educativa. Se considera necesaria para modernizar las escuelas y adaptarlas a los nuevos tiempos.

Al reconocer que la educación es un derecho humano esencial y para la consecución de un proceso educativo de éxito, la gestión pedagógica a través de los docentes tiene un papel importante en hacer que las escuelas y aulas sean lugares dinámicos, creativos y facilitadores del aprendizaje, promoviendo valores de convivencia y ciudadanía (UNESCO, 2016). Deben ser espacios innovadores y capaces de responder a las necesidades educativas de estudiantes, familias y comunidades. En tal virtual actualmente la capacidad de innovar y el compromiso de los docentes son fundamentales para la calidad y la equidad de los sistemas educativos. La preparación de los docentes implica el desarrollo de habilidades para promover el cambio y la innovación en las escuelas, adaptando las políticas educativas nacionales a las necesidades y particularidades de los contextos escolares.

Para el perfeccionamiento docente se deben nutrir a las capacidades que han desarrollado a largo de la profesión por lo que los procesos de capacitación entorno a Upskilling y Reskilling que como manifiesta Forbes EC (como se citó en Cevallos y López, 2024) favorecen la potenciación de las competencias de los profesionales en educación. El upskilling fortalece los conocimientos y habilidades en un área disciplinar específica. Es la capacitación que brinda a los docentes nuevos conocimientos para mejorar su desempeño en su cátedra o área actual (BUSINESS SCHOOL, 2023). Los beneficios de implementar el upskilling incluyen el acceso a habilidades especializadas, destacar entre la competencia y fidelizar a los colaboradores. mientras que el reskilling involucra el desarrollo de nuevas habilidades o aquellas que aún no han sido exploradas

para cambiar la praxis docente. Se refiere a la capacitación que permite a los docentes actualizar sus habilidades para adaptarse a cambios en la institución educativa. Los beneficios de implementar el reskilling incluyen la versatilidad y el desarrollo profesional (BUSINESS SCHOOL, 2023). Ambos enfoques promueven el aprendizaje a lo largo de toda la vida, esto como vital para el reconocimiento de que ser docente es leer y actualizarse hasta el fin de la carrera. Los programas de upskilling y reskilling también tienen beneficios personales, como aumentar la confianza, la capacidad de adaptación y la agilidad mental.

En Ecuador para determinar que los procesos educativos son eficientes y cumplen lo establecido por la normativa, se toma en cuenta a los estándares de calidad, que miden el progreso de la dimensión institucional para garantizar y promover oportunidades de aprendizaje, siendo la educación el eje central de la agenda 2030 para el desarrollo sostenible; la gestión pedagógica como concepto sistémico y multidimensional, está articulado en términos de calidad siempre que contribuya a la consecución de los objetivos planteados por el país; en tal virtud los parámetros establecidos para medir el desempeño docente "abarcarán aspectos disciplinares, pedagógicos y de ética profesional, que debe mostrar el personal docente para desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje de calidad" (MINEDUC, 2017, p. 13).

Conforme el acuerdo ministerial 091-2017 se establecieron estándares de calidad para la gestión del sistema educativo que dan cuenta de la situación actual y concreta del establecimiento con el objetivo de ajustar, reorientar tanto los procesos educativos como la política educativa pública. A través de la dimensión de Gestión Pedagógica como propósito de esta investigación se analizarán aspectos obligatorios que permitan ejecutar acciones para las prácticas docentes que impacten a la atención y desarrollo holístico de los estudiantes.

Como estipula el MINEDUC (como se citó en Cevallos y López, 2024) los estándares de Gestión Escolar, Desempeño profesional directivo y Desempeño Profesional Docente, a través de

la dimensión Gestión Pedagógica se atenderán los componentes de: Enseñanza y aprendizaje, consejería Estudiantil y refuerzo pedagógico con sus respectivos indicadores. En tal virtud lo que se espera de una escuela no sólo bajo preceptos de calidad sino con miras hacia la innovación como enfatiza la UNESCO (2016) es que sus procesos estén encaminados hacia igualdad, inclusión, diversidad, enfoque de derechos; que los estudiantes logren aprendizajes pertinentes para enfrentar los retos de la vida con una planta docente bien preparada con actitud, aptitud y dominio disciplinar en definitiva que el cambio esté presente en el ADN institucional con propuestas innovadoras lideradas por los docentes que busquen hacer las cosas diferentes.

Problematización

Contextualización del problema

La innovación en la gestión pedagógica a través de la implementación de herramientas de capacitación debe ser priorizada y aunque en el sistema educativo ecuatoriano se están haciendo esfuerzos como es el caso de la Plataforma Moodle virtual Mecapacito que ha permitido la capacitación de aproximadamente un millón y medio de docentes en programas formativos y ha fortalecido los procesos de formación docente y mejora las prácticas educativa, no basta, considerando que la demanda de actualización y perfeccionamiento es permanente y de diversas áreas, para ser congruentes con ese tan anhelado Plan Nacional de Formación Permanente que conforme el MINEDUC (como se citó en Cevallos y López, 2024) tiene como objetivo fortalecer la formación docente a través de la reflexión de la práctica educativa y cuyo proceso permite identificar necesidades de formación para que los docentes puedan crear su propio plan personal formativo.

Durante la crisis del COVID-19 y actualmente en la nueva normalidad es de vital importancia que el profesorado demuestre liderazgo e innovación para garantizar el aprendizaje y evitar que los alumnos se queden rezagados. A pesar de la falta de apoyo en algunas reaperturas

escolares, los docentes se han ido adaptando pese a los contextos adversos que enfrentan para que los estudiantes sigan aprendiendo. Sin embargo, es necesario invertir más en educación y formación docente para evitar una catástrofe educativa en situaciones futuras.

Uno de los retos actuales corresponde a la Meta EPT 6, calidad y aprendizaje, Aunque la historia de la educación ecuatoriana desde 1996 ha transitado por muchos procesos no se ha logrado buenos resultados en los procesos educativos; se han realizado pruebas como la denominada (APRENDO); en el 2006 las pruebas regionales SERCE de UNESCO; en el 2008 rindieron pruebas los estudiantes del Sistema de Evaluación y Rendición de Cuentas (SER) y en todos esos procesos evaluativos los resultados fueron bajos y desde esa década no se han conseguido avances significativos.

En el 2012 a través del Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEVAL), las evaluaciones de estudiantes, docentes, directivos y centros educativos, no fueron alentadoras y en el año 2014 este organismo publicó los resultados de pruebas SER que reflejan una leve mejora en el desempeño a nivel satisfactorio en el que únicamente el 18, 1% de Educación General Básica que corresponde a 4° año obtuvo ese resultado, todos estos informes reflejan que el Ecuador está por debajo de la media, por lo que se debe centrar la atención en la Gestión Pedagógica que impacte de manera eficiente al proceso de enseñanza aprendizaje, la labor docente sin duda debe ser reflexionada para una propuesta de mejora a través de procesos de capacitación desde la gestión escolar (UNESCO, 2015). Para mejorar el perfil profesional de los docentes y directivos y así cristalizar cambios y fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes pedagógicas, en consecuencia, las instituciones educativas deben liderar procesos de capacitación basadas en procesos de Upskilling y Reskilling.

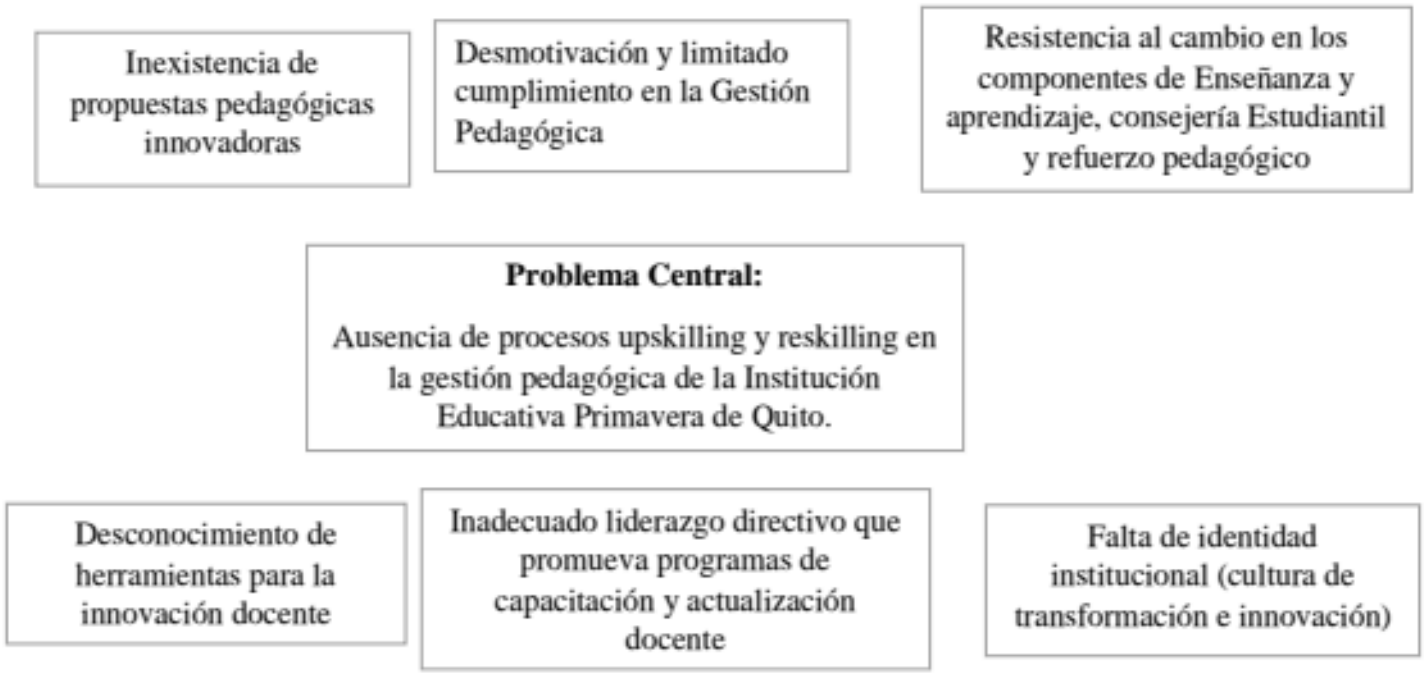
La Asamblea Nacional de la República del Ecuador (como se citó en Cevallos y López, 2024) enfatiza que la educación ha sido abandonada, debido al nivel bajo del presupuesto general

del Estado, llegando a una asignación 4.008 millones de dólares para el sector educativo, sin embargo, se prioriza nada más a la educación superior, quedando desatendida la educación general básica. La situación política económica del país compromete la mejora de la gestión docente en términos de capacitación y programas de becas para su formación profesional (maestrías, doctorados). Por lo tanto, se debe trabajar estratégicamente con el docente, como orientador y puntal de la planificación escolar, a través de estrategias que impacten en los aprendizajes significativos si se quiere una repercusión en "la mejora de los resultados académicos y por ende en la calidad educativa" (Quispe, 2019, p.14), a través de una formación de habilidades que favorezca al talento docente con competencias adyacentes para adaptarse al mundo contemporáneo.

Técnicas para el análisis del problema

Figura 1

Árbol de problemas de la Institución Educativa Primavera de Quito.



Nota. Problema central, causas y efectos detectados en la Institución Educativa Primavera de Quito. Fuente: Cevallos (2024).

Planteamiento del problema

Desde el punto de vista de Bodero (2014) el docente, como educador y profesional debe asumir un compromiso permanente para cuidar los más mínimos detalles en la relación con la comunidad educativa, porque el nivel lo dan los pequeños detalles; formar, educar y proteger a los alumnos ofreciéndole todas las vías posibles para obtener su máxima educación; exigencia permanente de siempre ir a más; en ser constante en cuanto a las metas y flexibilidad en cuanto al método de trabajo. La contribución de la gestión pedagógica recaerá en la calidad de los aprendizajes y para su consecución, surgen como pregunta directriz: ¿Cómo mejorar la calidad de la Gestión Pedagógica en la educación general básica de la Institución Educativa Primavera de Quito?

Preguntas de investigación

¿Cómo las Upskilling y Reskilling favorecen a la Gestión Pedagógica en la educación general básica?

¿Cómo es el desempeño docente en los componentes de enseñanza y aprendizaje, consejería estudiantil y refuerzo pedagógico?

¿De qué forma desarrollar habilidades blandas y técnicas en los docentes para innovar en la educación general básica?

Objetivo General

Establecer las Upskilling y Reskilling como herramientas de innovación educativa para mejorar la calidad de la Gestión Pedagógica en la Institución Educativa Primavera de Quito.

Objetivos Específicos

Analizar los fundamentos teórico-prácticos y el aporte Upskilling y Reskilling en la Gestión Pedagógica de la educación general básica.

Diagnosticar el desempeño docente en los componentes de enseñanza y aprendizaje, consejería estudiantil y refuerzo pedagógico.

Identificar procesos metodológicos de las herramientas upskilling y reskilling para desarrollar habilidades blandas y técnicas en los docentes de educación general básica

Hipótesis

H_1: Existen diferencias significativas entre la valoración del pretest y post test de la capacitación docente apoyada en las herramientas upskilling y reskilling para el desarrollo de habilidades blandas y técnicas.

H_o: No Existen diferencias significativas entre la valoración del pretest y post test de la capacitación docente apoyada en las herramientas upskilling y reskilling para el desarrollo de habilidades blandas y técnicas.

Con la hipótesis propuesta se pretende determinar si las herramientas de Upskilling y Reskilling mejorarán la calidad de la gestión pedagógica a través del desarrollo de las habilidades blandas y técnicas requeridas en la Institución Educativa Primavera de Quito.

Revisión de literatura

Antecedentes

La gestión pedagógica es clave para el éxito educativo involucra la planificación, organización y evaluación de actividades educativas. Busca mejorar la calidad de la enseñanza,

promoviendo un ambiente de aprendizaje efectivo y estimulante para los estudiantes. por lo que se resalta la relevancia de enfocarse en estrategias que mejoren el proceso de enseñanza y aprendizaje.

La investigación realizada por Zamora et al. (2022) destacan que la Gestión Pedagógica de Calidad (QPM) tiene el potencial de contribuir a la preparación de los estudiantes y se enfoca en demostrar estos hallazgos a través de un marco conceptual sólido y coherente con la labor educativa. Se identificaron 13 investigaciones en algunos países, en Perú seis, uno en Ecuador, uno en Chile, tres en Brasil, uno en Ucrania y uno en Suecia, que abordan la definición, medios, beneficios y limitaciones de la QPM, así como la importancia del rol del docente en la coordinación, planeación, administración y dirección. Los beneficios de la gestión pedagógica se reflejan en el estudiantado, el profesorado y la comunidad educativa. Este estudio ofrece un marco teórico detallado que puede ser útil para futuras investigaciones, los grupos gestores de procesos educativos y la comunidad educativa en general para comprender la importancia de la gestión pedagógica en la calidad educativa y el logro de aprendizajes.

Se considera el de gran aporte el rol docente, así como los beneficios de la gestión pedagógica que servirán de base para la construcción de los procesos metodológicos para las herramientas upskilling y reskilling enfocadas en desarrollo de habilidades blandas y técnicas en los docentes de educación general básica que se pretende en esta investigación.

Por lo tanto, la gestión pedagógica debe ser apoya y debidamente acompañada a través de procesos de formación ya que esta impactará en el proceso de enseñanza aprendizaje como enfatiza Cutimbo (2008) en cuyo estudio realizado en Perú en el Instituto Superior Pedagógico Publico de Puno- Caso de Especialidad de Educación Primaria IX Semestre- 2008 encontró que el nivel de Capacitación Docente influye en un 74.1% en el Rendimiento Académico de los

estudiantes, el Desarrollo Personal Docente en un 85.1% y el Desarrollo Social Docente en un 74.6%. Además, el Desarrollo Profesional Docente tiene una influencia del 55.6% en el rendimiento académico de los estudiantes. Todas las correlaciones son directas en las dimensiones estudiadas.

En el sistema educativo ecuatoriano la mejora en la práctica docente rige a todo nivel como enfatiza Dueñas (2013) en cuya investigación destaca la necesidad de capacitación, actualización y perfeccionamiento de los docentes de la Carrera de Ingeniería Civil de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Se propone implementar un sistema de capacitación alternativo que busca mejorar la formación pedagógica de los docentes, beneficiando así a los estudiantes. La normativa legal ecuatoriana y la reglamentación universitaria demandan mejoras urgentes en la calidad de la educación superior, acordes con la imagen institucional. Se ha comprobado que más del 65% de los informantes expresan la necesidad de capacitación y actualización.

Surge la importancia de la actualización y profesionalización continua de los profesionales de la educación, especialmente en el contexto de la COVID-19. Se menciona la tendencia hacia la reskilling y upskilling de los perfiles laborales, así como la relevancia de la microcredencialización y certificaciones en el sector educativo en México, así como la definición de competencias laborales y el proceso de certificación a través del CONOCER (Barraza y Cortés, 2023).

Se ha desarrollado otra investigación, en la ciudad de Quito, derivada de la problemática de éste estudio como "Implementación de las upskilling y reskilling como herramientas de innovación educativa", que destaca la importancia de la innovación en la educación y la formación continua del personal docente a través de upskilling y reskilling para fortalecer áreas clave como la planificación, estrategias didácticas, tecnología en el aula, manejo de grupos, evaluación continua, asesoramiento estudiantil y refuerzo académico. Se enfatizan estas estrategias como

fundamentales para afrontar los nuevos desafíos y promover una cultura de aprendizaje continuo en los docentes. Además, se reconoce que la implementación de prácticas innovadoras en la gestión pedagógica puede ser crucial para mejorar la calidad educativa (Cevallos y López, 2024).

Marco teórico

Para la revisión de literatura se utilizaron fuentes reconocidas como Dialnet, ERIC, Scielo, Researchgate, etc., por su calidad académica y accesibilidad. Se realizó una búsqueda de fuentes primarias principalmente de artículos a nivel internacional sobre procesos de capacitación, upskilling, reskilling basados en innovación educativa y gestión pedagógica de calidad según los criterios vigentes de la investigación.

La educación desde los preceptos de la innovación

La educación es fundamental para crear una cultura de innovación. Esta cultura implica una actitud crítica y evitar cambios solo por moda. La innovación se basa en el aprendizaje y transformación del mundo. Es importante reflexionar sobre diferentes aspectos de la innovación, como el debate y la negociación en grupo y aprender de los errores. La innovación también implica flexibilidad en las instituciones educativas. En resumen, la innovación es un proceso social que permite transformar y crear el mundo, no solo algo nuevo. También implica la formación de sujetos sociales capaces de realizarla de manera crítica (UNESCO, 2016). Para transformar el mundo se debe empezar desde la escuela, con apoyo y visión docente porque si bien el docente es guía, su contingente debe estar plasmado en las prácticas educativas del centro escolar.

Pero ¿Cómo la innovación en la docencia contribuye al mejoramiento de la calidad educativa? la respuesta está reflejada en los resultados de la gestión pedagógica y para ello los indicadores de logro en el proceso de enseñanza aprendizaje son esenciales, pero no es suficiente, por lo que se debe considerar algunos factores que como mencionan Blase y Blase (como se citó

en Cevallos y López, 2024) favorecen los cambios en las escuelas referidos a: Liderazgo facilitador, basado en principios de gobierno compartido; implicación de los docentes en la toma de decisiones; autonomía en el aula y reflexión crítica sobre el currículum y la instrucción; protección de las escuelas contra interferencias externas; apoyo político de las autoridades educativas y formación de docentes y directores en procesos colaborativos. Este último como un factor clave para este estudio ya que la formación docente permitirá que se ejerza profesionalmente la docencia y encauzará todos los conocimientos adquiridos en prácticas educativas transformadoras o toma de decisiones para el cambio en la gestión educativa.

Según la UNESCO (como se citó en Cevallos y López, 2024) las escuelas que se destacan son aquellas que ofrecen propuestas innovadoras y diferenciadas a través de la búsqueda constante de nuevas ideas. La innovación docente implica cuestionar constantemente y explorar nuevas formas de enseñanza. Todo esto en definitiva se podrá lograr con formación y conocimiento a partir de las habilidades blandas y técnicas que desarrolle el profesorado que conduzcan al cambio como el compromiso y voluntad de docentes que son necesarios para transformar creencias y prácticas en un centro educativo. Reflexión crítica para evitar prácticas rutinarias.

La innovación requiere un proceso constante de revisión crítica. Apertura al intercambio con otros docentes: compartir prácticas y participar en redes favorece el proceso innovador. Fomento del trabajo en equipo y la colaboración para generar relaciones horizontales y enriquecer la diversidad de puntos de vista. Por lo tanto, los procesos de capacitación docente deben ser considerados como herramientas de innovación.

Upskilling y reskilling para desarrollar habilidades imprescindibles en los docentes del siglo XXI

Las soft skills o habilidades blandas son importantes en la educación del futuro porque se enfocan en habilidades interpersonales, como la comunicación, el trabajo en equipo, la gestión de emociones y el pensamiento crítico (Pearson/Higuer Education, 2022). Estas habilidades son necesarias en un entorno caracterizado por la innovación y el cambio constante. Según Akademia (como se citó en Cevallos y López, 2024) manifiesta que el sistema educativo clásico se centraba en la especialización y en la repetición de ejercicios, pero estas habilidades están siendo automatizadas. En cambio, se demandan habilidades como la creatividad, la persuasión, la colaboración, la adaptabilidad y la gestión del tiempo. Por lo que las soft skills son esenciales para preparar a los estudiantes para un futuro en el que las reglas de juego están en constante cambio y donde la capacidad de adaptación y el desarrollo de habilidades interpersonales son fundamentales en un mundo volátil.

Se puede enfatizar conforme la literatura que los docentes pueden adaptarse a través del upskilling, que implica adquirir nuevas técnicas de enseñanza como la flipped class (aula invertida), la educación basada en la ciencia, design thinking, el aprendizaje activo, el trabajo por proyectos (ABP), la gamificación del aula y la neuroeducación y que además como lo citan Tamayo et al. (2015) es importante que los profesores se enfoquen en ayudar a los estudiantes a analizar de forma crítica la información en lugar de simplemente transmitir conocimientos. Se debe poner énfasis en formar a los alumnos en habilidades de pensamiento crítico.

En definitiva, los profesores pueden adaptarse a la educación del futuro a través del upskilling y enfocándose en la formación de habilidades de pensamiento crítico, creativo y enfoque de valores en los estudiantes. Otro aspecto fundamental es el acompañamiento adecuado

que se debe tener de las TIC en el proceso educativo, considerando que seleccionar la información adecuada, la utilización de fuentes fiables, citación de la información como criterio ético, así también la creatividad y procesos mentales para el uso de las diferentes herramientas interactivas que son aspectos clave si se pretende el involucramiento tecnológico de forma adecuada en educación.

Cuando se habla de reskilling se debe considerar lo dispuesto por Muñoz et al. (2024) es que los profesores necesitan adquirir nuevas habilidades para adaptarse a los cambios en la enseñanza. Esto puede incluir habilidades de comunicación, empatía y capacidad para relacionarse constructivamente con los alumnos. También es importante investigar sobre los alumnos y entender sus gustos, preocupaciones y motivaciones. Además, se requiere curiosidad y valores éticos relacionados con los temas de interés de los estudiantes, como la sostenibilidad o la igualdad. La planificación del proceso de enseñanza y la capacidad de responder a eventualidades también son habilidades necesarias, al igual que saber aplicar diferentes metodologías según las necesidades de los alumnos. En tanto se esperan habilidades como la comunicación, la empatía, la investigación, la curiosidad, la planificación y la adaptabilidad en los profesores para enfrentar los desafíos de la enseñanza actual.

Tendencias internacionales educativas

Los avances tecnológicos acelerados están cambiando la forma de trabajar y requieren adquirir habilidades distintas y una formación actualizada. Las tendencias laborales según Barraza y Cortés (2023) apuntan a valorar las habilidades de los candidatos sobre los requisitos académicos tradicionales, así también la microcredencialización es una tendencia educativa que ofrece certificaciones digitales para validar habilidades específicas, facilitando la colaboración entre la industria y la educación.

Estas certificaciones pueden favorecer la empleabilidad, flexibilizar el ingreso a programas académicos y motivar la permanencia en los mismos, contribuyendo al desarrollo profesional y personal de las personas. Además, las microcredenciales están relacionadas con la actualización de perfiles profesionales (reskilling) y la adquisición de nuevas competencias (upskilling) para mejorar el desempeño laboral y obtener beneficios para las instituciones y empresas. Existen plataformas de acceso libre y gratuito como Edx, Coursera, Linkedin Learning, que son alternativas de capacitación que pueden servir para el proceso de formación a docentes para el desarrollo de habilidades blandas (upskilling), habilidades técnicas (reskilling).

Conceptualización de la Gestión Pedagógica de la calidad

La gestión pedagógica de calidad conforme Zamora et al. (2022) se centra en el manejo de recursos materiales y contextos físicos para mejorar la eficacia de la enseñanza, las actividades pedagógicas y la eficiencia del proceso didáctico. Incluye la planificación de elementos como contenidos, objetivos, estrategias didácticas, actividades y evaluación. Además, implica coordinar recursos y acciones para mejorar el proceso didáctico de manera colaborativa y orientada al cumplimiento de propósitos pedagógicos. Asimismo, se destaca que la gestión pedagógica ha evolucionado conceptualmente, enfocándose en aspectos praxeológicos, vínculo con la gestión institucional, mediación, formación, competencias digitales y uso de TIC, especialmente a raíz de la pandemia por COVID-19.

Aspectos por considerar para la gestión pedagógica de calidad. Un alcance a la innovación educativa

A continuación, se detallan según Zamora et al. (2022) algunos aspectos que sirven de base para generar cambios en la gestión pedagógica de cualquier institución educativa.

Las tecnologías de la información y comunicación TIC

Los pedagogos son clave en el proceso educativo y necesitan adaptarse a las herramientas online para afrontar los desafíos actuales, como la transformación provocada por la COVID-19. Las tecnologías en la nube son empleadas por las instituciones educativas para una gestión eficiente y moderna, con el fin de optimizar el uso del tiempo y recursos en el proceso pedagógico. El uso de herramientas Web 2.0 promueve la colaboración y el intercambio de conocimientos entre docentes y estudiantes, mejorando el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Rol docente

Como refieren Lozano y Herrera (2013) la relación pedagógica es la conexión entre la práctica docente y el rol del maestro, tanto dentro como fuera del aula, destacando la responsabilidad y seriedad. Los educadores deben ser mediadores del conocimiento y tener competencias para promover el desarrollo individual y profesional de los estudiantes. La formación continua de los educadores es fundamental para llevar a cabo actividades pedagógicas efectivas y pertinentes en diversos contextos sociales.

Beneficios de la gestión pedagógica de calidad

Una adecuada gestión pedagógica beneficia el resultado de los aprendizajes y el desarrollo de capacidades en los estudiantes. Según Gómez et al. (2019) la relación entre la vida y el pensamiento del docente es fundamental para crear conocimientos, fomentar la reflexión y fortalecer el vínculo con los alumnos. El compromiso pedagógico se centra más en el docente que en el centro educativo, reforzando la confianza y el respeto mutuo.

Limitaciones que dificultan su logro

La mejora educativa requiere que los profesores asuman un rol dinámico y se capaciten en nuevas competencias y tecnologías. Los gestores educativos deben acompañar a los educadores para una buena gestión pedagógica y alcanzar la calidad educativa deseada. A pesar de las herramientas digitales disponibles, aún existen desafíos en la gestión pedagógica que deben abordarse para garantizar la equidad en la formación y la calidad educativa (Zamora et al., 2022).

Habilidades requeridas en la gestión pedagógica

El docente debe desarrollar habilidades que estén en concordancia con lo dispuesto por el MINEDUC (2017) que incluyen: a) Componente de Enseñanza aprendizaje: Elaborar Planificaciones Meso y micro curriculares conforme lo dispuesto por el MINEDUC y estándares de calidad, dominio disciplinar, diseño e Implementación de estrategias técnicas de enseñanza para la consecución de objetivos y destrezas según el área, promover ambientes inclusivos y de aprendizaje participativo, proceso evaluativo eficiente, continuo y enfocado a la retroalimentación, trabajo en equipo, mediación con las tecnologías, evaluar el progreso de los estudiantes en relación a los objetivos de las planificaciones microcurriculares.

b) Servicio de consejería estudiantil y actividades de refuerzo académico, se deben seguir los siguientes pasos: Colaborar estrechamente con el servicio de consejería estudiantil para recibir recomendaciones específicas en relación con las necesidades de los estudiantes. Diseñar actividades de refuerzo académico adaptadas a las necesidades identificadas, como sesiones de tutoría, ejercicios prácticos adicionales, o grupos de estudio. Implementar las actividades de refuerzo de manera planificada y organizada, asegurando la participación activa de los estudiantes. Monitorear el progreso de los estudiantes y ajustar las actividades según sea necesario para maximizar su efectividad. Mantener una comunicación constante con el servicio de consejería

estudiantil para informar sobre el desarrollo de las actividades y recibir retroalimentación adicional.

Retos en la Gestión Pedagógica

Conforme estipula el MINEDUC (como se citó en Cevallos y López, 2024) la tarea del docente debe procurar alcanzar las intenciones y principios de una institución educativa para el proceso de enseñanza-aprendizaje. Incluye los fundamentos filosóficos y pedagógicos que guían su práctica educativa, así como los objetivos, evaluaciones, enseñanzas, programación, estrategias didácticas y recursos necesarios para cumplir con estos propósitos. Si bien existen lineamientos para la elaboración para una propuesta pedagógica se debe contextualizar y dar sentido al proceso educativo de la institución y orientar otros elementos del proyecto educativo institucional. El cambio debe ser de dimensión institucional porque si bien el docente es pieza estratégica no puede hacerlo sólo, deben intervenir todos los actores educativos para el objetivo institucional.

Y como enfatiza López (como se citó en Cevallos y López, 2024) la gestión pedagógica busca la consecución de una educación integral, potenciando la diversidad y promoviendo la comunicación intercultural. Orientar un proceso que coordine las acciones de los docentes para administrar el proceso educativo y lograr los objetivos de formación de los profesionales, en respuesta a las demandas de la sociedad. En este sentido se asume las herramientas de innovación de upskilling y reskilling centrados en la capacitación y actualización docente. La práctica docente es fundamental para el éxito de la institución. Pero además se aspira para un cambio sostenible el liderazgo del director y el apoyo de la comunidad educativa como aspectos importantes para el desarrollo institucional (Sierra, 2016). Desde la normativa se concibe a la gestión pedagógica como una política desde el sistema educativo, y promueve la calidad en la enseñanza. Por lo tanto,

la gestión pedagógica debe enfocarse en optimizar el proceso docente educativo y lograr la formación eficiente de los profesionales.

Se puede aseverar que ha sido significativo el aporte de la literatura para esta investigación puesto que ha reflejado la relevancia de aspectos clave como: la innovación, el papel que tiene el docente en la educación, quien es sin duda una pieza estratégica para que suceda la educación y por lo tanto, debe poseer algunas características que denoten un perfil adecuado para hacer docencia, como lo expresado en las habilidades soft (upskilling) y hard (reskilling) sobre el liderazgo, manejo de grupos, resolución de conflictos, inteligencia emocional, resiliencia y otras habilidades como capacidad de análisis, dominio disciplinar, bases pedagógicas-didácticas, conocimiento tecnológico y evaluativo, entre otros.

Sin duda la tarea docente es compleja y llena de retos y por ende se debe repensar la forma en la que han estado desempeñándose las instituciones educativas porque las necesidades de cambio en el sistema educativo han sido exigencias históricas; las estadísticas y los informes regionales y nacionales así lo manifiestan pero para que existan mejoras deben ocurrir cambios desde la gestión pedagógica en donde el docente lidera el proceso educativo y es corresponsable del logro de los aprendizajes de los estudiantes.

Marco pedagógico

El término "capital humano" se refiere a la calidad del trabajo como resultado de la educación y formación de los individuos. Schultz, Peter Becker y Mincer desarrollaron la teoría del capital humano que relaciona educación, productividad y salarios a nivel microeconómico, y la contribución de la educación al crecimiento económico a nivel macroeconómico (Chávez y Vizcaíno, 2017). El talento humano es un valor intangible para las organizaciones, formado por conocimientos, habilidades y destrezas de los individuos. La teoría de recursos y capacidades

destaca la contribución del talento humano a través de la innovación, resolución de problemas y generación de valor, lo que se refleja en la calidad de servicios y productos. Los recursos intangibles del talento humano son clave en la competitividad organizacional y en la formulación de estrategias.

En todas las organizaciones es importante el papel del talento humano para el desarrollo y funcionamiento por lo que surge la necesidad de gestionar el conocimiento, capacidades y habilidades del profesional para lograr la competitividad, sostenibilidad principalmente en esta era digital Beckhard (como se citó en Jiménez, 2022). Las Upskilling y Reskilling surgen desde la concepción empresarial como estrategias clave para enfrentar los desafíos de un mundo globalizado e hiperconectado, considerando que la pandemia aceleró la necesidad de aprendizaje y capacitación en las organizaciones. Estudios muestran que la capacitación mediante las herramientas reskilling y upskilling beneficia la productividad, cumplimiento de objetivos y retención laboral y el desarrollo de habilidades más carecidas por los empleados como la comunicación, liderazgo y pensamiento proactivo para el éxito profesional de los empleados y la sostenibilidad institucional.

Es así como trascendió al campo educativo como herramientas de innovación ya que responden a un proceso de capacitación para la mejora continua que busca mejorar la calidad educativa a través de la gestión pedagógica, alejándose del paradigma tradicional. Implica pasar de un proceso pasivo a uno interactivo y constructivo. Su enfoque desde el modelo experiencial como base fundamental para estimular las prácticas educativas y la formación de los estudiantes a partir de su propia experiencia.

Por lo tanto, esta investigación asume el modelo basado en la experiencia que como estipulan Duarte y de la Hoz (2014) involucra fases como la experiencia concreta, la reflexión, la

conceptualización y la aplicación. Se basa en la relación mutua entre experiencia y teoría, siguiendo las ideas de Dewey (1859–1952) y Kolb (1984). Este enfoque cambia la concepción tradicional de la educación y los procesos de aprendizaje, promoviendo el crecimiento personal y la creación de conocimiento. Tiene potencial para aplicarse en diversos entornos y tiene implicaciones diversas en la educación y en la vida en general (Moreira y De la Peña, 2022).

Marco legal

Reformas educativas de la región en los procesos pedagógicos

Los países de la Región han estado llevando a cabo reformas educativas desde hace más de diez años, influenciadas por la Conferencia Mundial de Educación para Todos (EPT) y sus compromisos seguidos por agencias como UNESCO, UNICEF, PNUD y el Banco Mundial.

Se destaca también la Declaración Mundial de Educación para Todos y el Proyecto Principal de Educación de América Latina y el Caribe que fueron llamados a mejorar el acceso a la educación básica y la calidad de los procesos pedagógicos. La UNESCO considera que a pesar de intentos de renovar procesos pedagógicos en América Latina y el Caribe, no se notaban mejoras significativas en la calidad del aprendizaje ni en la formación docente. Indicaron que los resultados de aprendizaje y el desempeño docente son indicadores importantes para evaluar la calidad educativa (UNESCO, 2000).

Por lo tanto, varios países de la región implementaron estrategias similares para mejorar la educación básica, como reformas curriculares y capacitación masiva de docentes, así también las reformas curriculares se enfocaron en modernizar los objetivos, contenidos y orientaciones pedagógicas, pero la participación del profesorado. La capacitación masiva de docentes se centró en el enfoque constructivista, pero muchos profesores no estaban preparados para estimular la capacidad de razonamiento de los estudiantes.

Específicamente en el Ecuador se destacan los siguientes artículos que enfatizan la tan anhelada calidad en la gestión pedagógica pero que aún no ha sido suplida por limitaciones presupuestarias y de voluntad política.

Según la Constitución de la República del Ecuador (2008) en el Art. 27. La educación debe estar centrada en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, (…) y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar (p. 17).

Conforme la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI, 2017) se enfatizan los siguientes artículos que respaldan a la gestión pedagógica y promueven la formación y capacitación docente.

En el Art. 2.- Principios. -en Literal u. Investigación, construcción y desarrollo permanente de conocimientos. - Se establece a la investigación, construcción y desarrollo permanente de conocimientos como garantía del fomento de la creatividad y de la producción de conocimientos, promoción de la investigación y la experimentación para la innovación educativa y la formación científica (p.11).

En el Art. 3.- Fines de la educación. - Literal r. La potenciación de las capacidades productivas del país conforme a las diversidades geográficas, regionales, provinciales, cantonales, parroquiales y culturales, mediante la diversificación curricular; la capacitación de las personas para poner en marcha sus iniciativas productivas individuales o asociativas; y el fortalecimiento de una cultura de emprendimiento (p.14).

En el Art. 6.- Obligaciones. -Literal ″n. Garantizar la participación activa de estudiantes, familias y docentes en los procesos educativos″ (p. 16).

> En el Art. 10.- Derechos. Literal a. Acceder gratuitamente a procesos de desarrollo profesional, capacitación, actualización, formación continua, mejoramiento pedagógico y académico en todos los niveles y modalidades, según sus necesidades y las del Sistema Nacional de Educación (p. 20). Literal ″p. Acceder a comisión de servicios con sueldo para perfeccionamiento profesional que sea en beneficio de la educación, previa autorización de la autoridad competente″ (p.21).

En Art. 11.- Obligaciones. - Literal ″k. Procurar una formación académica continua y permanente a lo largo de su vida, aprovechando las oportunidades de desarrollo profesional existentes″ (p.22).

Metodología

Objetivo general de la investigación

En la presente investigación se tiene como objetivo establecer las Upskilling y Reskilling como herramientas de innovación educativa para mejorar la calidad de la Gestión Pedagógica en la "Institución Educativa Primavera de Quito".

Este estudio sigue el enfoque pragmático señalado por Hernández et al. (2014) con el objetivo de conectar teoría y práctica en torno a la calidad educativa en la gestión pedagógica. Se enfoca en el impacto concreto que los resultados pueden tener en la Institución Educativa Primavera de Quito, con la intención de desarrollar conocimiento pertinente y utilizable para abordar los problemas identificados y de esta manera mejorar la calidad de la gestión pedagógica.

Descripción de los métodos para la recolección de la información

Con el enfoque mixto la investigación combina la recolección y análisis de datos tanto cualitativos como cuantitativos en un solo estudio, buscando obtener una visión más completa y enriquecedora del fenómeno de estudio. Según Hernández Sampieri (2014), esta combinación de métodos permite abordar de manera más rigurosa y precisa las preguntas de investigación, al considerar las variables de estudio para el desarrollo de upskilling y reskilling como herramientas de innovación educativa, que impactarán en la variable dependiente que corresponde a la gestión pedagógica.

Los métodos para la recolección de la información se centraron en la encuesta que según Hernández Sampieri (2014) es una técnica de investigación que facilita la recolección de datos de la unidad de análisis del objeto de estudio y la entrevista que implica una reunión entre entrevistador y entrevistado para intercambiar información, guiada por un conjunto de preguntas,

que corresponde a una herramienta útil para recolectar información anecdótica y explorar sobre el desempeño docente en los componentes de enseñanza y aprendizaje, consejería estudiantil y refuerzo pedagógico y cómo a través de las herramientas de capacitación basadas en upskilling y reskilling poder desarrollar habilidades blandas y técnicas en los docentes para innovar en la educación general básica.

Recolección de la información: descripción de la población y diseño de la muestra, aplicación del instrumento.

Tabla 4

Población y muestra

Docentes de la Institución Educativa Primavera de Quito			
	Hombres	**Mujeres**	**Total**
Docentes	1	9	10
Directora		1	1
Total	1	10	11

Nota. La información refleja la data del personal docente y directivo. Fuente: Estadística de la Institución Educativa Primavera de Quito.

La investigación se realizó a una muestra no probabilística por conveniencia del investigador que según McMillan y Schumacher (2005) permite llevar a cabo la investigación a través de sujetos seleccionados bajo criterios de accesibilidad y adecuación conforme los intereses del investigador y naturaleza de la investigación. Este tipo de muestra responde a la totalidad de la población lo que implica de mucha utilidad al existir coincidencia de características y que es importante para garantizar la validez de los resultados. Se contó con la participación de 10

docentes con una experiencia profesional de 15 años, los 9 del género femenino y 1 del género masculino para conocer la situación actual de la gestión pedagógica de la educación general básica de la institución educativa y con base al análisis realizado, identificar qué tipo de habilidades son necesarias fortalecer para innovar los procesos educativos a través de procesos de capacitación.

Instrumento de Medida y/o materiales

En la obtención de datos se empleó un enfoque valorativo que registró los aportes y criterios de los docentes hacia su gestión pedagógica. A través de la aplicación de encuestas, entrevistas y el análisis de los documentos a nivel meso y micro curricular para obtener información relevante que sirva de base para el presente estudio. Para el diseño de las preguntas de los instrumentos cuantitativos y cualitativos se ha considerado las dimensiones e indicadores que facilitaron la construcción de los ítems de la variable independiente de este estudio: Upskilling y Reskilling como herramientas de innovación educativa y Gestión Pedagógica correspondiente a la variable dependiente. En la elaboración de preguntas se utilizó matrices de operacionalización (ver anexo 2 y 3) de variable independiente y dependiente que según Coronel (2023) es un método fundamental para llevar a cabo la investigación, ya que ayuda a definir y medir de manera precisa las variables.

La encuesta (ver en Anexo 5) estructurada con 14 preguntas cerradas a los maestros y directivo sobre el desempeño docente en los componentes de enseñanza y aprendizaje, consejería estudiantil y refuerzo pedagógico con una escala de Likert: destacado, satisfactorio, en proceso y no cumple (ver en Anexo 4), una encuesta al directivo para identificar el nivel de acompañamiento del directo en el desempeño docente en los componentes de enseñanza y aprendizaje, consejería estudiantil y refuerzo pedagógico. Así también la aplicación de entrevistas (ver en Anexos 6 y 7) a dos expertos: un experto en innovación educativa a través de 7 preguntas estructuradas para la

variable independiente y un experto en gestión pedagógica a través de 4 preguntas estructuradas para la variable dependiente para profundizar el análisis desde una perspectiva integral sobre la praxis docente (ver en Anexo 7).

Consentimiento informado y principios éticos

Se exploraron indicadores relacionados con la micro planificación, dominio disciplinar, proceso de enseñanza, ambiente en el aula y proceso de evaluación, con el consentimiento informado (ver en Anexo 8) de la autoridad institucional y de los participantes de la investigación. De la misma manera los instrumentos: cuestionario y guion de preguntas fue validado a través del formato de juicio de expertos (ver en Anexo 9) por tres especialistas con amplia trayectoria educativa y experiencia en cargos directivos en la ciudad de Quito.

Para la confiabilidad del cuestionario dirigido a la autoridad de la "Institución Educativa Primavera de Quito", que se aplicó de manera virtual a través de la herramienta de Google forms, se utilizó el alfa de Cronbach para estimar la fiabilidad de las encuestas que se aplicaron a la autoridad del plantel y a 11 docentes mediante el programa estadístico SPSS, 25, en cuyo proceso se asignó valor numérico a la escala de Likert: 1= Destacado, 2 = Satisfactorio, 3 = En proceso, 4 = No cumple. Una vez procesada la información se realizó la confiabilidad de los instrumentos, reflejando los siguientes resultados:

Tabla 5

Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	13

Nota. Confiabilidad del instrumento aplicado a la autoridad

De acuerdo con los resultados mostrados en la taba 5 el Alfa de Cronbach es de 0, 851, que conforme Avecilla y Lozano (2016) la escala valorativa corresponde a fuerte confiabilidad, lo que indica que el instrumento cumple con lo necesario para ser determinado como óptimo para el estudio de campo.

Tabla 6

Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,753	14

Nota. Confiabilidad del instrumento aplicado a los docentes

De acuerdo con los resultados mostrados en la tabla 6 el Alfa de Cronbach es de 0,753, que conforme Avecilla y Lozano (2016) la escala valorativa corresponde a Moderada Confiabilidad.

Análisis de datos y programa

Para el análisis descriptivo de las encuestas a la planta docente se utilizó el programa SPSS versión 25 ya que proporcionó información de la frecuencia, número y porcentaje para la interpretación por pregunta. En las entrevistas se utilizó una matriz de análisis de entrevista que permitió la construcción del aporte conclusivo de cada participante.

Se aplicó el estadístico T de student para determinar que en base al pretest y postest las variaciones generadas se determinó que hay diferencias estadísticamente significativas en la comprobación de hipótesis ya que se pudo demostrar que a través de la capacitación docente apoyada en las herramientas upskilling y reskilling se desarrollan las habilidades blandas (soft skills) y habilidades técnicas (hard skills) que favorecen a la gestión pedagógica.

Diseño adecuado

Para esta investigación de trabajó con un diseño descriptivo que caracteriza los fenómenos o particularidades de una población o muestra, sin intervenir ni manipular dichos fenómenos. Se utilizó los dos tipos de investigación: documental y de campo ya que representan y son complementarios para la obtención de conocimiento valioso y confiable. La investigación documental ofrece una sólida base teórica y bibliográfica respecto de la normativa y estándares de calidad sobre la Gestión Pedagógica, mientras que la investigación de campo permite el contacto directo con la realidad de la escuela y la recolección de datos empíricos (Hernández et al., 2014).

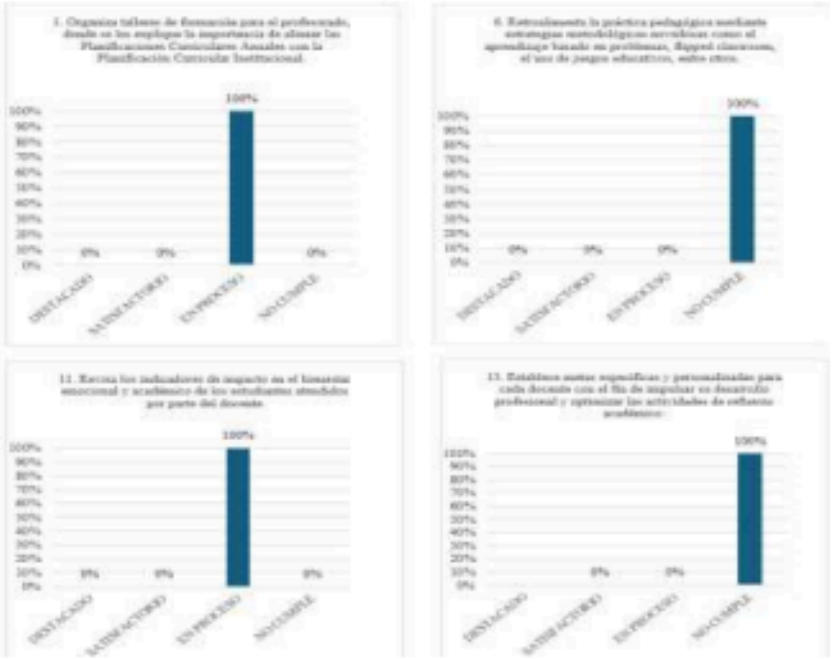
Resultados y discusión

Para el proceso de análisis de los resultados cuantitativos obtenidos en la investigación de campo se partió de la selección de preguntas, considerando los puntajes más bajos que reflejan deficiencias en el desempeño docente, este criterio fue estimado para la encuesta realizada a la

autoridad del plantel, en los ítems: 1, 6, 11 y 13 y la encuesta a los docentes para los ítems: 3,4,5,7 del segmento de las habilidades blandas o soft skills) y los ítems: 9, 12, 13 y 14 del segmento de las habilidades técnicas o hard skills. Los resultados obtenidos de la encuesta a la autoridad del plantel facilitaron la comprensión de criterios que deben ser priorizados en el liderazgo directivo para mejorar la praxis docente y así resolver la problemática central sobre ¿Cómo mejorar la calidad de la Gestión Pedagógica en la educación general básica de la Institución Educativa Primavera de Quito?

Figura 2

Análisis estadístico de encuesta realizada a la autoridad del plantel



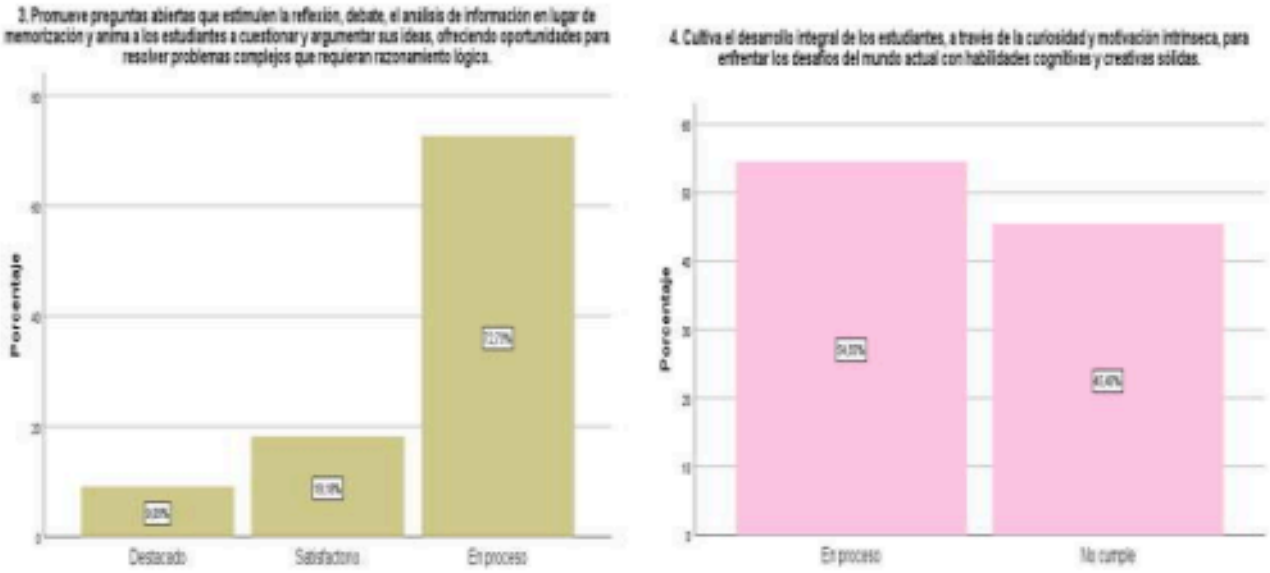
Nota. Estadístico de preguntas priorizadas conforme resultados más bajos de la autoridad del plantel. Cevallos (2024).

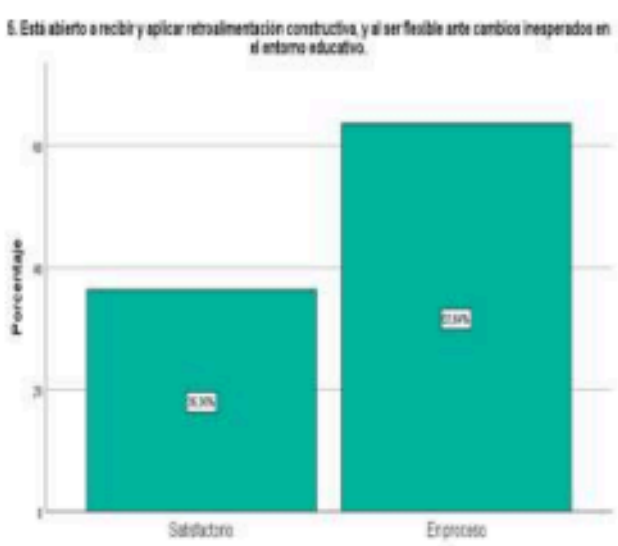
Los resultados obtenidos del instrumento aplicado a la autoridad del plantel denotan que en el ítem 1está en proceso la organización de talleres de formación para el profesorado para la mejora en el nivel meso y micro currículo. En el ítem 6 no cumple con procesos de retroalimentación en la práctica pedagógica mediante estrategias metodológicas novedosas. En la tercera gráfica correspondiente al ítem 11, la directora de la escuela está en proceso de revisión los indicadores de impacto en el bienestar emocional y académico de los estudiantes atendidos por parte del docente y en el ítem 13 menciona que no cumple con el establecimiento de metas específicas y personalizadas para cada docente.

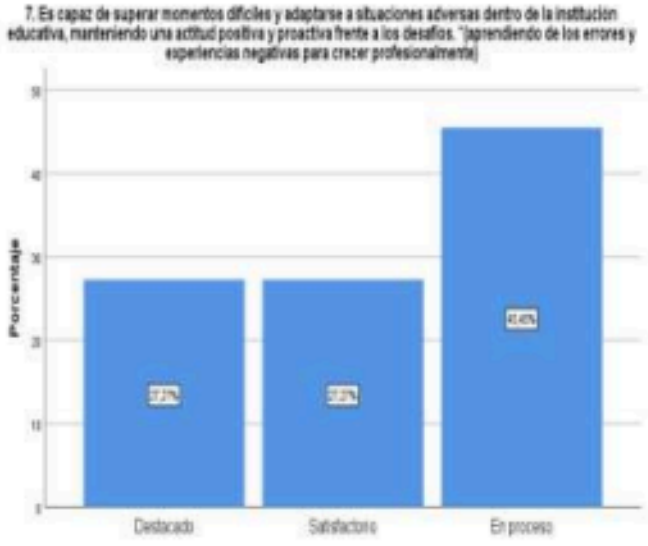
Para dar respuesta a la segunda pregunta de investigación sobre ¿Cómo es el desempeño docente en los componentes de enseñanza y aprendizaje, consejería estudiantil y refuerzo pedagógico? a continuación se presentan los principales resultados del análisis estadístico de las encuestas realizadas a los docentes:

Figura 3

Segmento de preguntas sobre habilidades blandas (soft skills)







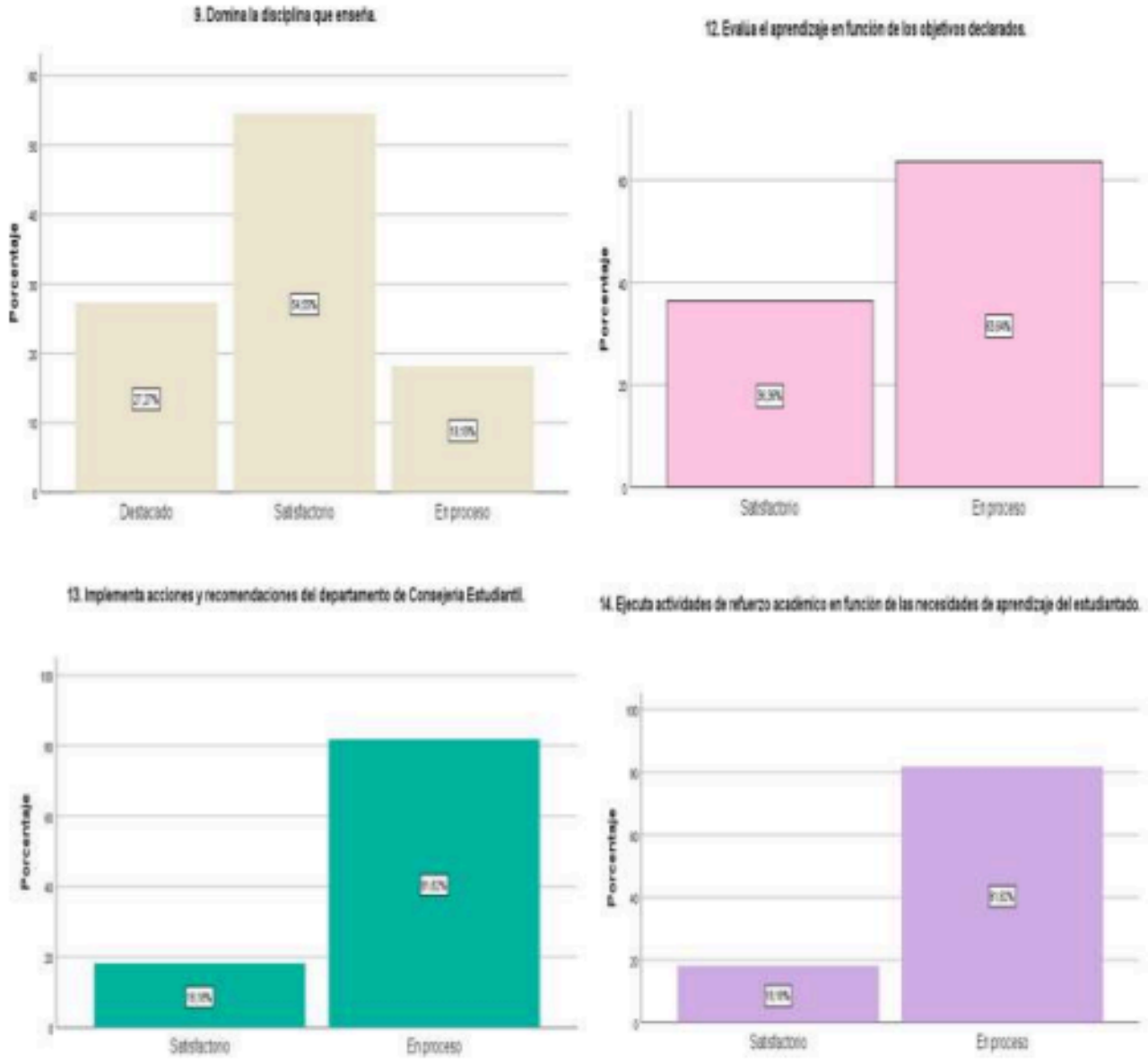
Nota. Estadístico de preguntas priorizadas conforme resultados más bajos sobre habilidades blandas (soft skills). Adaptado del programa SPSS, 25.

Existen algunas habilidades blandas que deben ser fortalecidas en la planta docente para contribuir a la gestión pedagógica; respecto al ítem 3 en el que se indaga sobre la pedagogía enfocada hacia la construcción de preguntas que estimulen la reflexión, debate y el análisis de información, existe un 72,73% que todavía tienen debilidades y que están en proceso de mejora. En el ítem 4, se refleja un 54,55% que todavía está en proceso de desarrollo de la curiosidad a través de proyectos artísticos, experimentación y resolución de problemas prácticos y un alarmante 45,45% que no cumple.

Respecto al ítem 5, se encuentra en proceso en un 63,64% acciones docentes encaminadas a recibir y aplicar retroalimentación constructiva, y al ser flexible ante cambios inesperados en el entorno educativo. En el ítem 7, los docentes manifiestan en un 45,45% que todavía se encuentran en proceso de superar momentos difíciles y adaptarse a situaciones adversas aprendiendo de los errores y experiencias negativas para crecer profesionalmente.

Figura 4

Segmento de preguntas sobre habilidades técnicas (hard skills)



Nota. Estadístico de preguntas priorizadas conforme resultados más bajos sobre habilidades técnicas (hard skills). Adaptado del programa SPSS, 25.

Con respecto a las habilidades técnicas que reflejan deficiencias y que conciernen a aquellas específicas a las funciones docentes se encontró que en el ítem 9, que el 18,18% se encuentra en proceso de utilizar recursos actualizados y la participación en investigaciones y actividades de formación continua. En el siguiente ítem 12, existe un 63,64% de docentes que están en proceso de analizar detalladamente los resultados de las evaluaciones; identificar fortalezas y áreas de mejora en el aprendizaje de los estudiantes así como la correcta adaptación de estrategias de enseñanza para abordar las necesidades individuales de los estudiantes, retroalimentación constructiva y acompañamiento personalizado.

En el ítem 13, el 81,82% responde que está en proceso de aplicar estrategias o intervenciones que promuevan el bienestar emocional y desempeño académico así como una comunicación continua y colaborativa para garantizar el apoyo integral a los estudiantes y en el ítem 14, los docentes en un 81,82% se encuentra en proceso de promover el trabajo en grupo para que los estudiantes refuercen sus habilidades comunicativas, de colaboración y resolución de problemas, la integración de actividades interactivas y dinámicas en el aula para motivar el aprendizaje y reforzar los contenidos de manera lúdica.

El análisis de los resultados cualitativos correspondiente a las entrevistas realizadas a los expertos ha servido de base fundamental para responder a las interrogantes de investigación respecto a ¿Cómo las Upskilling y Reskilling favorecen a la Gestión Pedagógica en la educación general básica? y ¿De qué forma desarrollar habilidades blandas y técnicas en los docentes para innovar en la educación general básica?

A continuación, el análisis de las siete preguntas de la entrevista realizada al experto de innovación educativa.

Tabla 7

Entrevista experto 1

Pregunta	Comentario	Categorías fundamentales
1. ¿De qué manera las herramientas reskilling y upskilling benefician a la productividad, cumplimiento de objetivos, fidelización y motivación del docente?	Las herramientas de reskilling y upskilling benefician a la productividad, cumplimiento de objetivos, fidelización y motivación del docente de la siguiente manera: -Reskilling: Ayuda a los docentes a adquirir nuevas habilidades y conocimientos que les permiten adaptarse a los cambios en el entorno educativo y mejorar su desempeño en el aula. -Upskilling: Permite a los docentes mejorar sus competencias existentes, lo que les ayuda a ser más eficientes en su trabajo y alcanzar sus objetivos de enseñanza. Estas herramientas también contribuyen a la motivación del docente al proporcionarles oportunidades de crecimiento profesional y desarrollo personal, lo que a su vez fomenta la fidelización al sentirse valorados y apoyados en su crecimiento dentro de la institución educativa.	Adaptación al entorno educativo. Desempeño en el aula Docente motivado y fidelizado
2. ¿Cómo debe ser el desarrollo instruccional de los cursos de capacitación y actualización docente para el desarrollo de habilidades de comunicación efectiva-asertiva, liderazgo sostenido y pensamiento proactivo?	El desarrollo instruccional de los cursos de capacitación y actualización docente para el desarrollo de habilidades de comunicación efectiva-asertiva, liderazgo sostenido y pensamiento proactivo debe incluir los siguientes elementos: Metodología activa: Promover la participación activa de los docentes a través de actividades prácticas que les permitan desarrollar y aplicar las habilidades de comunicación, liderazgo y pensamiento proactivo en situaciones reales. Feedback constante: Proporcionar retroalimentación continua durante el curso para que los docentes puedan mejorar y perfeccionar sus habilidades a lo largo del proceso de aprendizaje. Casos de estudio: Utilizar casos reales o simulaciones que reflejen situaciones comunes en el ámbito educativo para que los docentes puedan practicar y fortalecer sus habilidades de comunicación efectiva, liderazgo sostenido y pensamiento proactivo. Ejercicios de reflexión: Incluir espacios de reflexión individual y grupal para que los docentes puedan analizar su desempeño, identificar áreas de mejora y elaborar estrategias para aplicar lo aprendido en su práctica docente. Reforzar con contenido teórico: Complementar las actividades prácticas con fundamentos teóricos sobre comunicación, liderazgo y pensamiento proactivo para que los docentes comprendan la importancia de estas habilidades y cómo pueden aplicarlas en su contexto profesional. En resumen, el desarrollo instruccional de los cursos debe ser interactivo, práctico, reflexivo y teórico, para garantizar que	Metodología activa Feedback constante Simulaciones Ejercicios de reflexión Participación activa Habilidades comunicativas Pensamiento proactivo

	los docentes adquieran y consoliden de manera efectiva las habilidades de comunicación efectiva-asertiva, liderazgo sostenido y pensamiento proactivo.	
3. ¿Qué procedimientos, criterios y/o lineamientos facilitarían la consecución de la calidad educativa de la gestión pedagógica?	Considero que debe ser la evaluación continua, formación y capacitación, participación y trabajo colaborativo, planificación estratégica, monitoreo y seguimiento.	Evaluación continua Trabajo colaborativo
4. ¿Cómo debe ser el perfil docente en el siglo XXI?	Debe ser un profesional adaptable, innovador, colaborativo, tecnológicamente competente, enfocado en el estudiante, promotor de habilidades socioemocionales.	Docente innovador y resiliente
5. ¿Cuáles serías las orientaciones pedagógicas para que el proceso educativo favorezca al crecimiento cognitivo y personal que necesita un ciudadano para la vida?	Lo pedagógico debe estar centrado en el aprendizaje activo, el desarrollo de habilidades de pensamiento crítico, la promoción de la autonomía y la responsabilidad, la inclusión de la diversidad, y el fomento del trabajo en equipo.	Aprendizaje activo Pensamiento crítico Autonomía e inclusión
6. ¿Cómo un liderazgo directivo debe apoyar e implementar programas de capacitación y actualización docente de manera continua y coherente a las exigencias del sistema ecuatoriano?	El director debe estar apoyando la formación continua, promoviendo la participación en programas de actualización, fomentando la reflexión y el trabajo colaborativo, y destinando recursos adecuados para la implementación de las capacitaciones.	Formación continua
7. ¿Cómo aprovecha las posibilidades que ofrecen las plataformas edx, Coursera y linkeding learning para el perfeccionamiento docente.	Considero que accediendo a cursos en línea de alta calidad y actualizados, participando en comunidades educativas virtuales, siguiendo programas de capacitación personalizados y adquiriendo nuevas herramientas pedagógicas y tecnológicas.	Capacitación personalizada online Comunidades educativas virtuales

Nota. Análisis de entrevista a experto de innovación educativa. Cevallos (2024)

A continuación el análisis de las cinco preguntas de la entrevista realizada al experto en gestión pedagógica.

Tabla 8

Entrevista experto 2

Pregunta	Comentario	Categoría fundamentales
1. ¿De qué forma la micro planificación llega a ser un referente del accionar pedagógico para un proceso educativo eficiente, considerando las especificidades como la atención a la diversidad y el contexto institucional?	La micro planificación brinda una guía detallada para la acción educativa diaria, permitiendo adaptarse a las necesidades específicas de los estudiantes, incluyendo estrategias para atender la diversidad y considerando el contexto institucional para garantizar un proceso educativo eficiente y efectivo.	Estrategias de atención a la diversidad
2. ¿Cómo desarrollar un proceso de enseñanza aprendizaje innovador apoyado en las nuevas tecnologías?	Para desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje innovador apoyado en nuevas tecnologías, es importante: Identificar las necesidades educativas. Seleccionar las herramientas tecnológicas adecuadas. Diseñar actividades interactivas y colaborativas. Integrar los recursos tecnológicos de forma creativa y significativa. Evaluar constantemente el impacto de la tecnología en el aprendizaje.	Diagnóstico de necesidades Mediación tecnológica Actividades interactivas y colaborativas
3. ¿Cómo desarrolla un acompañamiento a cada estudiante de forma sistemática, oportuna y sostenida para un desarrollo integral y apoyo en su rendimiento académico?	Para desarrollar un acompañamiento sistemático, oportuno y sostenido a cada estudiante en su desarrollo integral y apoyo académico, es importante establecer una comunicación abierta y cercana con ellos. Realizar un seguimiento individualizado de su desempeño académico y personal. Brindar retroalimentación constructiva y personalizada. Ofrecer apoyo emocional y motivacional. Implementar estrategias de intervención temprana ante posibles dificultades. Trabajar en colaboración con otros profesionales para ofrecer un apoyo integral.	Acompañamiento sistemático oportuno y sostenido Comunicación abierta Retroalimentación constructiva Apoyo integral Estrategias de intervención temprana
4. ¿Cómo deben ser los planes de refuerzo académico para la mejora del rendimiento de los estudiantes?	Los planes de refuerzo académico deben incluir: Objetivos claros y específicos de mejora del rendimiento. Actividades personalizadas que aborden las necesidades individuales de cada estudiante. Estrategias y recursos didácticos efectivos para reforzar los contenidos. Evaluaciones periódicas para medir el progreso. Seguimiento continuo y ajustes según los resultados obtenidos. Involucramiento de los padres o tutores en el proceso de refuerzo académico. Es importante adaptar los planes de refuerzo a las características y necesidades de cada estudiante para asegurar su efectividad.	Objetivos claros Actividades personalizadas Evaluaciones periódicas Seguimiento continuo Involucramiento familiar Planes de refuerzo contextualizados

Nota. Análisis de entrevista a experto de gestión pedagógica. Cevallos (2024)

El aporte de los expertos refleja información relevante que ha sido considerada como categorías fundamentales que permiten la comprensión de las variables de esta investigación en torno a las herramientas de innovación educativa reskilling y upskilling y la gestión pedagógica entre las que se destacan en la variable independiente: adaptación al entorno educativo, desempeño

en el aula, docente motivado y fidelizado, metodología activa, feedback constante, simulaciones, ejercicios de reflexión, participación activa, habilidades comunicativas, pensamiento proactivo, evaluación continua, trabajo colaborativo, docente innovador y resiliente, aprendizaje activo, pensamiento crítico, autonomía e inclusión, formación continua, capacitación personalizada online, comunidades educativas virtuales y para la variable dependiente: estrategias de atención a la diversidad, diagnóstico de necesidades, mediación tecnológica, actividades interactivas y colaborativas, acompañamiento sistemático oportuno y sostenido, comunicación abierta, retroalimentación constructiva, apoyo integral, estrategias de intervención temprana, objetivos claros, actividades personalizadas, evaluaciones periódicas, seguimiento continuo, involucramiento familiar, planes de refuerzo contextualizados.

Con respecto al análisis de resultados del proceso de intervención se puede destacar que durante la aplicación del pretest a los docentes y directivo (ver anexo 11) con ayuda de la herramienta Quizizz se obtuvo un promedio de 1.45, una valoración alarmante, lo que evidencia una necesidad de fortalecer habilidades blandas y técnicas por la falta de actualización en temas de innovación pedagógica además de la inexistencia de una cultura evaluativa ya que existió nervios y resistencia en este proceso. Bajo estos antecedentes se desarrolló una capacitación basada en upskiling y reskiling para fortalecer los puntos débiles detectados entorno a las habilidades blandas como el uso de técnicas para estimular la reflexión, debate y análisis; la curiosidad y motivación intrínseca para el pensamiento innovador; prácticas docentes resilientes (actitud proactiva para desafíos y cambios inesperados) y técnicas sobre el dominio disciplinar con mediación tecnológica para garantizar procesos de enseñanza innovadores y eficientes, identificación de fortalezas y áreas de mejora en el ámbito educativo y promoción del bienestar integral en el aula.

Tabla 9

Datos descriptivos del pretest y postest

Estadísticos descriptivos

	N	Rango	Mínimo	Máximo	Suma	Media
Nota del pretest	11	8,00	,00	8,00	16,00	**1,4545**
Nota del postest	11	10,00	,00	10,00	57,00	**5,1818**
N válido (por lista)	11					

Nota. Estadísticos descriptivos del pretest y postests. Fuente Cevallos (2024). SPSS, 25

Posterior a la actualización de conocimientos y refuerzo de los puntos débiles a través de la capacitación (ver Anexo 13) realizada en la jornada matutina el 8 de julio bajo modalidad online a través del teams al final de dicho proceso se llevó a cabo el postest (ver Anexo 12) sobre los mismos criterios para valorar en qué medida existen mejoras sobre las temáticas abordadas para la gestión pedagógica y se obtuvo un promedio de 5,18 que aunque sigue siendo una valoración baja se evidencia una mejora de 3,73 puntos al promedio y que si se considera la escala de calificaciones que se refiere al cumplimiento de los objetivos de aprendizaje prevista por el MINEDU (2016) corresponde a estar próximo a alcanzar los aprendizajes requeridos. Así también con el diagrama de cajas del pretest y postest (ver Anexo 14) se puede visualizar y comparar distribuciones numéricas, identificar tendencias centrales y valores atípicos respecto del comportamiento de las evaluaciones de entrada y salida realizadas a los docentes.

Para la comprobación de hipótesis se utilizó la prueba T de Student para muestras relacionadas la misma que permitió comparar medias de dos procesos (pretest y postest) de mediciones realizadas sobre las mismas unidades estadísticas, correspondientes al personal docente de la Institución educativa Primavera de Quito. En la aplicación de la capacitación docente obtuvo datos importantes y de mucho interés para la toma de decisiones sobre procesos

formativos permanentes en la institución ya que del promedio de 1,45 en el pretest en comparación al promedio de 5,18 del postest se evidencia una mejoría en el desarrollo de las habilidades blandas y técnicas lo que sin duda marca la concreción de futuras buenas prácticas y procesos de calidad en la gestión pedagógica.

Tabla 10

Procesos para la prueba T de Student

Estadísticas de muestras emparejadas

		Media	N	Desv. Desviación	Desv. Error promedio
Par 1	Nota del pretest	**1,4545**	11	2,50454	,75515
	Nota del postest	**5,1818**	11	2,96034	,89258

Nota. Estadísticas de muestras emparejadas. Fuente Cevallos (2024). SPSS, 25

Prueba de muestras emparejadas

		Diferencias emparejadas 95% de intervalo de confianza de la diferencia Superior	t	gl	Sig. (bilateral)
Par 1	Nota del pretest - Nota del postest	-1,64378	-3,986	10	,003

Nota. Prueba de muestras emparejadas. Fuente Cevallos (2024). SPSS, 25

Hipótesis:

H_0: No Existen diferencias significativas entre la valoración del pretest y post test de la capacitación docente apoyada en las herramientas upskilling y reskilling para el desarrollo de habilidades blandas y técnicas.

H_1: Existen diferencias significativas entre la valoración del pretest y post test de la capacitación docente apoyada en las herramientas upskilling y reskilling para el desarrollo de habilidades blandas y técnicas. Nivel de significancia $\propto = 0,05 \approx 95\%$. Según la tabla No 10. Prueba de muestras emparejadas, se observa que las muestras en relación con las calificaciones son iguales y el promedio de calificaciones en el pretest es de 1,45 y el postest es de 5,18.

Regla de decisión

Si el $\propto < 0,05$ se acepta la hipótesis alternativa

Si el $\propto > 0,05$ se acepta la hipótesis nula

$P < 0,05 \rightarrow$ Varianzas $\neq$

$P > 0,05 \rightarrow$ Varianzas =

A través de los resultados de la prueba de muestras emparejadas; las varianzas tienen sig. $0,003 < 0,05$, por lo que se asume que las varianzas no son iguales. Así mismo según la prueba T de Student conforme la sig bilateral es de $0.003 < 0,05$, entonces se rechaza la Ho (hipótesis nula) y se aprueba la H1 (hipótesis alternativa), por lo que se afirma que hay diferencias estadísticamente significativas al aplicar la capacitación docente apoyada en las herramientas upskilling y reskilling para el desarrollo de habilidades blandas y técnicas lo que se proyecta una mejora en la calidad de la gestión pedagógica a través del desarrollo de las habilidades blandas y técnicas requeridas en la Institución Educativa Primavera de Quito.

Discusión de resultados

Los hallazgos obtenidos de la dirección del plantel reflejan la necesidad del acompañamiento que se debe hacer en la gestión pedagógica a través de la organización de talleres de formación para los docentes, esto coincide con lo reflejado en la literatura acerca de que la

gestión pedagógica debe ser respaldada y acompañada por formación para influir positivamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje y al respecto se profundiza con el estudio de Cutimbo (2008) en el que muestra que la capacitación docente incide en un 74.1% en el rendimiento académico, el desarrollo personal docente en un 85.1%, el desarrollo social docente en un 74.6% y el desarrollo profesional docente en un 55.6%. así como lo mencionado por la UNESCO (2024) sobre la innovación docente y la formación continua del profesorado como claves para transformar las creencias y prácticas educativas en un centro escolar a través del fortalecimiento de habilidades blandas y específicas.

Además, este estudio refleja similitud con lo que precisan Barraza y Cortés (2023) respecto a la actualización y profesionalización continua de los profesionales en la nueva normalidad y ante los cambios acelerados aparecen las herramientas de capacitación de reskilling y upskilling para las competencias laborales.

A través de los principales resultados respecto al desempeño de los docentes en habilidades blandas se destacan limitaciones en habilidades blandas concernientes a la formulación de preguntas reflexivas, la curiosidad, la recepción de retroalimentación constructiva y la adaptación a situaciones adversas para mejorar la gestión pedagógica que claramente guarda pertinencia con lo establecido por Tamayo et al. (2015) que evidencia que los profesores pueden adaptarse al futuro educativo mediante herramientas upskilling esencialmente en el desarrollo de habilidades de pensamiento crítico en los estudiantes, la mediación de las TIC, la creatividad y la implementación de nuevas técnicas de enseñanza.

Por otro lado, los requerimientos en habilidades técnicas de los docentes se enfocan en el uso de recursos actualizados, el análisis de resultados de evaluaciones, la aplicación de estrategias para el bienestar emocional y desempeño académico de los estudiantes, la promoción del trabajo

en grupo para potenciar habilidades comunicativas y de colaboración. Lo que coincide con lo expuesto por Muñoz et al. (2024) respecto a que los profesores deben adquirir nuevas habilidades como comunicación asertiva, empatía, competencias investigativas, curiosidad y adaptabilidad para enfrentar los desafíos de la enseñanza actual, para flexibilizar y empatizar el proceso de enseñanza

Conclusiones

El aporte del presente estudio ha sido un verdadero reto debido a que desde la literatura existen vacíos y limitaciones teóricas de la variable independiente sobre upskilling y reskilling como herramientas para la innovación educativa ya que su origen fue concebido desde el ámbito de la administración empresarial por cuanto ha sido preciso profundizar sobre buenas prácticas a nivel internacional así como el aporte de un experto en la materia para poder articular cómo estas herramientas favorecen a la Gestión Pedagógica en la educación general básica.

Con base a la fundamentación teórica ha sido necesario considerar la esencia de las upskilling y reskilling para su tratamiento en este estudio, el cual está enfocado hacia la capacitación que deben tener los perfiles altamente competentes es por ello que para comprender la vinculación de estas herramientas en el ámbito educativo se precisa lo que declara la UNESCO (2023) desde su concepción de innovación a través de la transformación del capital intelectual basado en el desarrollo de habilidades en los profesionales de la educación y desde los Business School que pretenden transformar con el conocimiento el ámbito no solo educativo sino el mercado laboral y los estudios en Perú del autor Cutimbo (2008) en el Instituto Superior Pedagógico Publico y en México la investigación centrada en la actualización y

profesionalización continua de los profesionales de la educación que enfatizan los autores Barraza y Cortés (2023) a través del desarrollo de competencias laborales partiendo desde el pilar de CONOCER

Así también la perspectiva conceptual que dan los autores Muñoz et al. (2024) sobre la formación en nuevas habilidades comunicativas, resiliencia, planificación y adaptabilidad, para adaptarse a los desafíos en la enseñanza desde preceptos de sostenibilidad e igualdad. Se resalta la relevancia de estas habilidades como claves para enfrentar las limitaciones encontrados en esta investigación sobre la ausencia de una cultura de transformación debido al desconocimiento de propuestas pedagógicas novedosas y una falta de liderazgo directivo que promueva programas de capacitación y actualización docente para enfrentar los desafíos de la enseñanza actual a través de una educación de calidad y con significado para la vida.

Para el diseño metodológico en esta investigación se trabajó con el enfoque mixto debido a la naturaleza de sus variables que requirieron procedimiento medible para diagnosticar el desempeño docente con respecto a las habilidades blandas y técnicas y la identificación del acompañamiento del directivo en los componentes de gestión pedagógica y un tratamiento cualificable a través de los aportes de expertos para establecer procesos metodológicos de las herramientas upskilling y reskilling que apoyen a la praxis docente así como buenas prácticas en los procesos de enseñanza, consejería estudiantil y refuerzo pedagógico, con todos estos procesos poder explorar de manera profunda la realidad.

Los hallazgos obtenidos en el estudio de campo sirvieron de base para el diseño instruccional del programa de capacitación apoyado en las metodologías agiles Asana y Monday entorno a la necesidad de fortalecer habilidades blandas sobre herramientas que estimulen la reflexión, debate, y análisis, la curiosidad, motivación intrínseca con el diseño de contenido en

Adobe express y prácticas resilientes; habilidades técnicas acerca del dominio disciplinar con mediación tecnológica, tableros de gestión para el diagnóstico institucional, retroalimentación constructiva, mindfulness y pedagogías del siglo XXI. Esta intervención permitió establecer diferencias significativas entre el promedio del pretest y postest de la capacitación docente apoyada en las herramientas upskilling y reskilling evidenciando una indudable mejora en temáticas abordadas de innovación pedagógica, por lo que se consideran a estas herramientas clave para la gestión pedagógica puesto que se desarrollan habilidades blandas y técnicas requeridas en la Institución Educativa Primavera de Quito.

Futuras líneas de acción

Con base a la experiencia del recorrido en esta investigación se sugiere desde la perspectiva teórica, se profundice el análisis entorno a buenas prácticas y tendencias educativas internacionales que puedan ser replicadas en el contexto ecuatoriano considerando que la educación en el Ecuador se encuentra en un estancamiento ya que no ha existido una actualización o reajuste desde el 2017 entorno a los estándares de calidad para mejorar la gestión pedagógica así también prácticas institucionales como exige la UNESCO (2016) con enfoque de derechos, igualdad, inclusión y diversidad para reducir las brechas existentes y las estadísticas de los principales informes regionales que dan cuenta de que la educación en Ecuador ha enfrentado desafíos en cuanto a la calidad y el aprendizaje desde 1996, debido a la falta de inversión en educación básica y la limitada capacitación de los docentes

En la concepción metodológica de la gestión pedagógica se propone reconocer a las upskilling y reskilling como herramientas de innovación en el ámbito educativo, cuya contribución impacta al fortalecimiento de habilidades al perfil docente y que deben ser viabilizadas a través de iniciativas en programas de capacitación que deben ser liderados por el MINEDUC, derivando así

esta intención a política pública que demanda la utilización inteligente del presupuesto destinado al sistema educativo.

Se sugiere con la buena experiencia del curso piloto de capacitación, la implementación de procesos de actualización y fortalecimiento docente permanentes y a largo plazo a través del apoyo de la Academia y expertos de ONGS sin fines de lucro que tengan como propósito vinculación con la comunidad o políticas de compromiso social para poder generar procesos autofinanciados y sostenibles en el tiempo ya que no demandan de presupuesto.

En este sentido alinearse a lo que declara la UNESCO (2023) sobre las tendencias de upskilling y reskilling para priorizar el fomento de habilidades, incluyendo competencias técnicas, socioemocionales, pensamiento crítico y adaptabilidad, es esencial, así como el aprendizaje continuo y la colaboración entre sistemas educativos y empresas para garantizar habilidades relevantes y para esto todos los sectores deben prepararse para un futuro incierto, fomentando la interdisciplinariedad y la adaptabilidad.

Referencias Bibliográficas

Akademia (2023). Las habilidades imprescindibles para los educadores del siglo XXI. Fundación Innovación Bankinter. https://www.fundacionbankinter.org/noticias/las-habilidades-imprescindibles-para-los-educadores-del-siglo-xxi/?_adin=01833301559

Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (17 de noviembre de 2022). www.asambleanacional.gob.ec.https://www.asambleanacional.gob.ec/es/noticia/85271-ministro-de-finanzas-senalo-que-la-proforma-2023-esta

Blase, Joseph. (2002). Las micropolíticas del cambio educativo. En: Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado, 6 (1–2). Traducción de Santiago Arencibia (Universidad de Las Palmas de Gran Canaria) y revisión técnica de Antonio Bolívar.

Bodero Delgado, Hugo. (2014). El impacto de la calidad educativa. Dialnet, pp 112-117.
BUSINESS SCHOOL. Universidad de los Andes. (2023). Guía Práctica No. 37. *¿Carreras o habilidades del futuro? el rol del Upskilling y Reskilling.*

Chávez Jiménez, E.A.; y Vizcaíno, A. J. (2017). *Talento humano: una contribución a la competitividad organizacional. Universidad de Guadalajara.* Mercados y Negocios, núm. 36, pp. 7-20.

Cevallos Benavides, D.E.; y López González, W. O. (2024). *Implementación de las upskilling y reskilling como herramientas de innovación educativa.* EDUCERE. Año 28, número 90.

Constitución de la República del Ecuador. (20 de octubre de 2008). Decreto Legislativo. https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf.

Coronel-Carvajal, C. (2023). *Las variables y su operacionalización.* Revista Archivo Médico de Camagüey, 27. Epub. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552023000100002&lng=es&tlng=es.

Cutimbo Estrada, P.M. (2008). *Influencia del nivel de capacitación docente en el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno: caso de la Especialidad de Educación Primaria IX Semestre-2008*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Marcos]. Cybertesis. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2395/Cutimbo_ep.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Duarte Herrera, L., de la Hoz, A. (2014). *El ciclo de aprendizaje experiencial en la enseñanza. Caso ESUMER-GIZ: Seminario sobre cooperación y relaciones comerciales con Alemania.* Enredes.

Dueñas Rossi, M. (2013). *"Diagnóstico de las necesidades de capacitación, actualización y perfeccionamiento docente, de la carrera de ingeniería civil de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: propuesta de un sistema de capacitación alternativo".* [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio Digital UCSG. http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/492/1/T-UCSG-POS-MES-4.pdf

Forbes EC (2022). *Los retos del Reskilling y el Upskilling para una sociedad en constante cambio.* https://www.forbes.com.ec/columnistas/los-retos-reskilling-upskilling-una-sociedad-constante-cambio-n18012.

Gómez Vahos, L.E., Muriel Muñoz. L.E., Londoño-Vásquez, D.A. (2019). El papel del docente para el logro de un aprendizaje significativo apoyado en las TIC. Encuentros, vol. 17, núm. 02, pp. 118-131.Universidad Autónoma del Caribe.

Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, M. (2014). Metodología de investigación. 6ª. Edición. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de CV. México.

Ley Orgánica de Educación Intercultural Bilingüe (LOEI, 2016, 30 de diciembre). Leyes. https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/05/Ley-Organica-Educacion-Intercultural-Codificado.pdf

López-Paredes, María. (2017). La Gestión pedagógica. Apuntes para un estudio necesario. Dom. Cien., ISSN: 2477-8818. Vol. 3, núm., pp. 201-215.

Lozano Rodríguez, A., Herrera Bernal, H. B. (2013). *Diseño de programas educativos basados en competencias.* Editorial Digital del Tecnológico de Monterrey, pp.1- 263.

McMillan, J., y Schumacher, S. (2005). Investigación Educativa. 5a. Edición PEARSON EDUCACIÓN, S.A., Madrid.

Ministerio de Educación [MINEDUC]. (2016). Instructivo para la aplicación de la evaluación estudiantil. https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/07/Instructivo-para-la-aplicacion-de-la-evaluacion-estudiantil.pdf

Ministerio de Educación [MINEDUC]. (2017). *Manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa. Gestión Escolar, Desempeño Profesional Directivo y Desempeño Profesional Docente*. https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/12/Manual-para-la-implementacion-de-los-estandares-de-calidad-educativa.pdf.

Ministerio de Educación [MINEDUC]. (2023). *Plataforma Mecapacito*. https://educacion.gob.ec/plataforma-mecapacito/.

Ministerio de Educación [MINEDUC]. (2023). *Propuesta pedagógica.* https://educacion.gob.ec/propuesta-pedagogica/.

Moreira Moreira, S.E. y De la Peña Consuegra, G. (2022). *Análisis de la Gestión Pedagógica y su incidencia en el proceso de enseñanza y aprendizaje*. Dominio de las Ciencias. Vol. 8, N.º. 3.

Muñoz de Luna, A. B., Martín Gómez, S. (2024). *Power skills. Habilidades, conocimientos, aptitudes y actitudes que hacen personas únicas*. ESIC

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2000). *La educación en América Latina y El Caribe. Los procesos pedagógicos.* https://cmapspublic.ihmc.us/rid=1H1F9M97T-1YF4QLD-RRL/palacios.pdf

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESCO]. (2015). *Cambios en la política educativa en Ecuador desde el año 2000.* https://www.oas.org/cotep/GetAttach.aspx?lang=es&cId=697&aid=1044

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESDOC]. (Biblioteca Digital, 2016). *Texto 1. Innovación Educativa*. Serie "Herramientas de apoyo para el trabajo docente". https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000247005.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura [UNESDOC]. (Biblioteca Digital, 2023). Los futuros que construimos. Habilidades y competencias para los futuros de la educación y el trabajo. EIDOS always learning. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000386933

Pearson/Higher Education (2022). *Habilidades blandas en educación superior es estrategia competitiva.* https://blog.pearsonlatam.com/educacion-del-futuro/habilidades-blandas-en-educacion-superior-es-estrategia-competitiva

Sierra Villamil, G.M., *Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible*. Revista Escuela de Administración de Negocios, núm. 81, pp. 111-128. Universidad EAN

Tamayo A., Loaiza R., Yasaldez E. *El pensamiento crítico en la educación. algunas categorías centrales en su estudio.* Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (Colombia), vol. 11, núm. 2, pp. 111-133.

Zamora Arteaga, R.M.; Diaz Camacho, R.F.; Rivera Muñoz, J.L. (2022). *La gestión pedagógica de calidad mediante una revisión sistemática internacional.* Revista Peruana de Investigación e Innovación Educativa, Vol. 2, Núm. 1, e22673.

Anexos

Anexo 1. Matriz de Investigaciones previas

Tabla 1

Investigaciones previas

Título	Objetivo	Metodología	Participantes	Resultados / Conclusiones	Fuente
Artículo: "Las competencias laborales y las oportunidades en el sector educativo"		Metodología cualitativa utilizando investigación documental y entrevistas. Se consultaron fuentes de información primaria y análisis documental para recopilar datos relevantes sobre competencias laborales y certificaciones en el sector educativo en México.	Análisis documental de estudios recopilados de México.	Es importante explorar oportunidades para difundir y utilizar las competencias laborales. Las competencias pueden impactar en la reconversión laboral, especialmente en población con estudios superiores y experiencia laboral. Un plan de estudios basado en estándares de competencia aseguraría un vínculo eficaz entre la educación y la industria. Además, se está discutiendo el reconocimiento de certificaciones de competencias laborales en América del Norte, con expectativas sobre los resultados a obtener.	(Barraza y Cortés, 2023)
Artículo: La gestión pedagógica de calidad mediante una revisión sistemática internacional	"Indagar como se desarrolla la gestión pedagógica porque beneficia a la comunidad educativa"	La metodología se basa en la revisión de literatura realizada por Gough et al. en 2017 y se destaca el uso de PRISMA y otros recursos para garantizar la calidad y transparencia de la investigación. Se menciona la búsqueda de metaanálisis previos y revisiones sistemáticas en bases de datos como Cochrane y PROSPERO, con resultados específicos.	Se identificaron 2 estudios en Europa (Suecia y Ucrania) y 11 investigaciones en América (Perú, Ecuador, Chile y Brasil)	La investigación destaca la importancia de la gestión pedagógica en la adquisición de aprendizajes y competencias en los estudiantes. Subraya la necesidad de utilizar las tecnologías de la información y comunicación (TIC) para mejorar la calidad educativa. Los estudios analizan los beneficios, medios y limitaciones de la gestión pedagógica en diferentes contextos y utilizando diversas metodologías.	(Zamora et al., 2022)

Tesis de Posgrado: "Diagnóstico de las necesidades de capacitación, actualización y perfeccionamiento docente, de la carrera de ingeniería civil de la universidad católica de santiago de guayaquil: propuesta de un sistema de capacitación alternativo"	"Diseñar un Sistema de Capacitación Alternativo para los docentes de la Carrera"	Investigación cuantitativa de tipo exploratorio y descriptivo. Se utilizaron distintas técnicas en la investigación teórica y de campo, como fichaje, lectura científica, análisis de contenido y encuestas con un cuestionario estructurado en tres apartados: información general, específica y complementaria.	53 profesores (titulares y visitantes) que dictaron clases en el semestre A del 2012, de los cuales 10 son autoridades de la Carrera de Ingeniería Civil.	Los docentes necesitan actualizarse en técnicas pedagógicas y herramientas tecnológicas relacionadas con la profesión. Aunque indican haber recibido capacitación, reconocen la necesidad de actualizarse en pedagogía para mejorar la formación de los estudiantes. Se propone implementar un Sistema de Capacitación alternativo diseñado según las necesidades de los docentes de la Carrera de Ingeniería Civil, centrado en docencia y temas profesionales, incluyendo Maestrías y Doctorados en áreas como Administración, Construcción, Hidráulica, Medio ambiente y Vías.	(Dueñas, 2013)
Tesis de posgrado: "Influencia del nivel de capacitación docente en el rendimiento académico de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Público de Puno"	"Determinar, analizar y explicar de qué manera Influye el Nivel de Capacitación Docente en el Rendimiento Académico de los estudiantes del Instituto Superior Pedagógico Publico de Puno- Caso de Especialidad	Enfoque cuantitativo, de campo, Método de Contrastación de las Hipótesis: Descriptiva explicativa correlacional, Diseño no experimental y transversal.	20 docentes y 120 alumnos de la Especialidad de Educación Primaria del IX Semestre del Instituto Superior Pedagógico de Puno.	El Nivel de Capacitación Docente influye significativamente en el Rendimiento Académico de los estudiantes con una correlación directa del 74.1%. El Desarrollo Personal Docente influye en un 85.1% en el Rendimiento Académico. El Desarrollo Social Docente impacta en un 74.6% en el Rendimiento Académico. El Desarrollo Profesional Docente influye en un 55.6% en el Rendimiento Académico.	(Cutimbo, 2008)

	de Educación Primaria IX Semestre-2008 “				

Anexo 2

Tabla 2

Operacionalización de la Variable Independiente

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems docente	Ítems directivo	Ítems experto innovación educativa	Técnica e instrumento
Upskilling y Reskilling como herramientas de innovación educativa	herramientas para la innovación docente	Reskilling y upskilling productividad, cumplimiento de objetivos y pertenencia institucional, habilidades: comunicación, liderazgo y pensamiento proactivos, sostenibilidad institucional, procesos de capacitación y perfeccionamiento docente, calidad educativa B)Modelo experiencial			Ítem 1,2, 3, 4, 5	Entrevista Guion de preguntas Encuesta Cuestionario
	liderazgo directivo para la capacitación docente (programas de capacitación y actualización docente sostenibles)	Edx, Coursera, Linkedin Learning			Ítem 6, 7	
	Habilidades blandas (soft skills)	habilidades interpersonales: comunicación, el trabajo en equipo, la gestión de emociones y el pensamiento crítico, creatividad, la persuasión, la colaboración, la adaptabilidad y la gestión del	Ítems 1, 2, 3,4, 5, 6 y 7	Ítems 1, 2, 3,4, 5, 6 y 7		

		tiempo, liderazgo, manejo de grupos, resolución de conflictos, inteligencia emocional, resiliencia				
	Habilidades técnicas (hard skills)	Técnicas de enseñanza activas: la flipped class (aula invertida), la educación basada en la ciencia, design thinking, el aprendizaje activo, el trabajo por proyectos (ABP), la gamificación del aula y la neuroeducación mediación tecnológica utilización de fuentes fiables, citación de la información como criterio ético, procesos mentales para el uso de las diferentes herramientas interactivas Estilos de aprendizaje Micro planificación efectiva Retroalimentación estudiantil Competencias investigativas capacidad de análisis, dominio disciplinar, bases pedagógicas-didácticas	Ítems 9 y 10	Ítems 9 y 10		

Anexo 3

Tabla 3

Operacionalización de la Variable Dependiente

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems docente	Ítems directivo	Ítems experto en gestión pedagógica	Técnica e instrumento
Gestión Pedagógica	Componentes	Enseñanza y aprendizaje: a) Planificación, meso y micro curricular b) Dominio disciplinar c) Estrategias educativas innovadoras d) promoción de ambientes inclusivos y participativos e) evaluación y retroalimentación eficiente	Ítems 8, 9 y 10	Ítems 1, 2,3, 4,5, 6, 7, 8,9	Ítem 1, 2	Entrevista Guion de preguntas Encuesta Cuestionario
		Consejería Estudiantil: a) coordinación con el servicio de consejería estudiantil	Ítem 11	Ítems 10 y 11	Ítem 3	
		Refuerzo pedagógico: a) Actividades de refuerzo académico adaptadas a las necesidades identificadas b) actividades de refuerzo de manera planificada y organizada c) Monitoreo del progreso de los estudiantes	Ítem 12	Ítems 12 y 13	Ítem 4	

Anexo 4. Recolección de datos. Técnica: Encuesta a docentes y directivo. Instrumento: cuestionario

Título del artículo académico: Upskilling y Reskilling como herramientas de innovación educativa para mejorar la Gestión Pedagógica en la Institución Educativa Primavera de Quito.

Objetivo: Diagnosticar el desempeño docente con respecto a las habilidades blandas y habilidades técnicas (hard skills) enfocadas en los componentes de enseñanza y aprendizaje, consejería estudiantil y refuerzo pedagógico.

Datos del encuestado

Nombre del encuestado:

Profesión:

Años en la docencia:

Cargo que desempeña en la institución:

Fecha:

Escala de Likert: Destacado, Satisfactorio, En proceso, No cumple

Nota: En algunas preguntas se incluye argumentación (*) para la comprensión de lo que se quiere en detalle indagar del profesional en educación.

Segmento de preguntas sobre habilidades blandas (soft skills)

1. Utiliza la comunicación efectiva para explicar claramente los conceptos, fomentar la participación de los estudiantes, escuchar activamente sus opiniones y retroalimentar de manera constructiva.

2. Fortalece la relación con los estudiantes a través de un ambiente propicio para el aprendizaje y el desarrollo socioemocional, y un clima escolar favorable para el bienestar y el éxito académico de los estudiantes.
3. Promueve preguntas abiertas que estimulen la reflexión, debate, el análisis de información en lugar de memorización y anima a los estudiantes a cuestionar y argumentar sus ideas, ofreciendo oportunidades para resolver problemas complejos que requieran razonamiento lógico.
4. Cultiva el desarrollo integral de los estudiantes, a través de la curiosidad y motivación intrínseca, para enfrentar los desafíos del mundo actual con habilidades cognitivas y creativas sólidas. *(proyectos artísticos, literarios o científicos, a través de la experimentación y el pensamiento innovador en la resolución de problemas prácticos; participación en concursos o eventos que estimulen la creatividad).
5. Está abierto a recibir y aplicar retroalimentación constructiva, y al ser flexible ante cambios inesperados en el entorno educativo.
6. Demuestra eficacia organizando sus tareas y planificando las clases de manera efectiva.
7. Es capaz de superar momentos difíciles y adaptarse a situaciones adversas dentro de la institución educativa, manteniendo una actitud positiva y proactiva frente a los desafíos. *(aprendiendo de los errores y experiencias negativas para crecer profesionalmente)

Segmento de preguntas sobre habilidades técnicas (hard skills)

8. Colabora en la elaboración de las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA), a través del establecimiento de un plan coherente para el logro de metas a lo largo del año escolar. *(Esto implicaría revisar los estándares curriculares, considerar las necesidades de los estudiantes y diseñar actividades y evaluaciones efectivas).

9. Domina la disciplina que enseña. *(Utiliza recursos actualizados, se involucra en investigaciones y participa en actividades de formación continua para incorporar nueva información y estrategias a la práctica docente con el objetivo de garantizar que la enseñanza sea relevante y efectiva para los estudiantes)
10. Diseña estrategias de enseñanza eficientes. * (orientadas al logro de los objetivos de aprendizaje a través de clases interactivas y participativas, uso de tecnología educativa, trabajo en grupos colaborativos)
11. Provoca un ambiente inclusivo y participativo en el aula de clase. *(Acciones como: crea un espacio seguro y respetuoso; fomenta el diálogo abierto y la colaboración; utiliza materiales y recursos atractivos; desafía a los estudiantes con preguntas interesantes; brinda oportunidades para la expresión creativa y anima a los estudiantes a compartir sus ideas y experiencias).
12. Evalúa el aprendizaje en función de los objetivos declarados. *(Centrando esfuerzos como: Analizar detalladamente los resultados de las evaluaciones; Identificar fortalezas y áreas de mejora en el aprendizaje de los estudiantes; Adaptar las estrategias de enseñanza para abordar las necesidades individuales de los estudiantes; Brindar retroalimentación constructiva y apoyo adicional cuando sea necesario; Revisar y modificar las planificaciones para optimizar el proceso de enseñanza-aprendizaje para mejorar continuamente la práctica pedagógica y garantizar un aprendizaje efectivo para todos los estudiantes.)
13. Implementa acciones y recomendaciones del departamento de Consejería Estudiantil. *(Para la correcta identificación de posibles necesidades de los estudiantes; aplicación de estrategias o intervenciones que promuevan el bienestar emocional y desempeño académico; deriva resultados con el consejero/a estudiantil y discute posibles ajustes o

nuevas recomendaciones y mantiene una comunicación continua y colaborativa para garantizar el apoyo integral a los estudiantes).

14. Ejecuta actividades de refuerzo académico en función de las necesidades de aprendizaje del estudiantado. *(Diseña y ofrece sesiones de tutoría individualizada para reforzar conceptos específicos que los estudiantes encuentran más desafiantes; organiza sesiones de repaso antes de exámenes o pruebas para consolidar los conocimientos adquiridos; fomenta el trabajo en grupo para que los estudiantes refuercen sus habilidades comunicativas, de colaboración y resolución de problemas; integra actividades interactivas y dinámicas en el aula para motivar el aprendizaje y reforzar los contenidos de manera lúdica; monitoriza el progreso de los estudiantes y ajusta las actividades de refuerzo según sus avances y necesidades específicas).

Anexo 5. Recolección de datos. Técnica: Encuesta a directivo. Instrumento: cuestionario

Título del artículo académico: Upskilling y Reskilling como herramientas de innovación educativa para mejorar la Gestión Pedagógica en la Institución Educativa Primavera de Quito.

Objetivo: Identificar el nivel de acompañamiento del directo en el desempeño docente en los componentes de enseñanza y aprendizaje, consejería estudiantil y refuerzo pedagógico

Preguntas

1. Organiza talleres de formación para el profesorado, donde se les explique la importancia de alinear las Planificaciones Curriculares Anuales con la Planificación Curricular Institucional.
2. Ofrece espacios de diálogo y retroalimentación individualizada para analizar y ajustar las PCA a los objetivos y metas de la PCI de la institución.
3. Programa reuniones periódicas de seguimiento, donde se revisen las planificaciones microcurriculares y se brinde retroalimentación para asegurar que estén alineadas con los objetivos de las PCA.
4. Utiliza rúbricas específicas para observación áulica que incluyan los objetivos propuestos en la planificación, los métodos de enseñanza empleados, la participación de los estudiantes, el uso de recursos didácticos.
5. Fortalece procesos pedagógicos con base mediante estrategias metodológicas novedosas como el aprendizaje basado en problemas, flipped classroom, el uso de juegos educativos, entre otros.
6. Retroalimenta la práctica pedagógica mediante estrategias metodológicas novedosas como el aprendizaje basado en problemas, flipped classroom, el uso de juegos educativos, entre otros.

7. Revisa periódicamente los procesos de evaluación del aprendizaje a través de comparación de los resultados con los indicadores de logro establecidos en la PCI.
8. Coordina con el equipo docente para asegurar la coherencia en la evaluación.
9. Compara los resultados obtenidos en las evaluaciones de necesidades de los estudiantes con los objetivos de la planificación.
10. Recopila el feedback del acompañamiento docente a los estudiantes
11. Revisa de los indicadores de impacto en el bienestar emocional y académico de los estudiantes atendidos por parte del docente
12. Comunica de manera clara y constructiva sobre los puntos fuertes y áreas de mejora identificados en las actividades de refuerzo académico que realiza el docente.
13. Establece metas específicas y personalizadas para cada docente con el fin de impulsar su desarrollo profesional y optimizar las actividades de refuerzo académico.

Anexo 6. Recolección de datos. Técnica: Entrevista a experto de innovación educativa.

Instrumento: guion de preguntas

Título del artículo académico: Upskilling y Reskilling como herramientas de innovación educativa para mejorar la Gestión Pedagógica en la Institución Educativa Primavera de Quito.

Objetivo: Identificar procesos metodológicos de las herramientas upskilling y reskilling para desarrollar habilidades blandas y técnicas en los docentes de educación general básica.

Preguntas

1. ¿De qué manera las herramientas reskilling y upskilling benefician a la productividad, cumplimiento de objetivos, fidelización y motivación del docente?
2. ¿Cómo debe ser el desarrollo instruccional de los cursos de capacitación y actualización docente para el desarrollo de habilidades de comunicación efectiva-asertiva, liderazgo sostenido y pensamiento proactivo?
3. ¿Qué procedimientos, criterios y/o lineamientos facilitarían la consecución de la calidad educativa de la gestión pedagógica?

Según los autores: Duarte y de la Hoz (2014); Dewey (1859–1952) y Kolb (1984) respaldan la idea de que el modelo experiencial es esencial para promover las prácticas educativas y la formación de personas basadas en su propia experiencia.

4. ¿Cómo debe ser el perfil docente en el siglo XXI?
5. ¿Cuáles serías las orientaciones pedagógicas para que el proceso educativo favorezca al crecimiento cognitivo y personal que necesita un ciudadano para la vida?
6. ¿Cómo un liderazgo directivo debe apoyar e implementar programas de capacitación y actualización docente de manera continua y coherente a las exigencias del sistema ecuatoriano?

7. ¿Cómo aprovecha las posibilidades que ofrecen las plataformas edx, Coursera y linkeding learning para el perfeccionamiento docente.

Anexo 7. Recolección de datos. Técnica: Entrevista a experto en gestión pedagógica.

Instrumento: guion de preguntas

Título del artículo académico: Upskilling y Reskilling como herramientas de innovación educativa para mejorar la Gestión Pedagógica en la Institución Educativa Primavera de Quito.

Objetivo: Identificar procedimientos y buenas prácticas para el desempeño docente en los componentes de enseñanza y aprendizaje, consejería estudiantil y refuerzo pedagógico.

Preguntas

1. ¿De qué forma la micro planificación llega a ser un referente del accionar pedagógico para un proceso educativo eficiente, considerando las especificidades como la atención a la diversidad y el contexto institucional?
2. ¿Cómo desarrollar un proceso de enseñanza aprendizaje innovador apoyado en las nuevas tecnologías?
3. ¿Cómo desarrolla un acompañamiento a cada estudiante de forma sistemática, oportuna y sostenida para un desarrollo integral y apoyo en su rendimiento académico?
4. ¿Cómo deben ser los planes de refuerzo académico para la mejora del rendimiento de los estudiantes?

Anexo 8. Consentimiento informado de la autoridad institucional

Quito, 20 de junio de 2024

Magister Sila Muñoz Carlosama
Rectora
Institución Educativa "Primavera de Quito"
En su despacho. -

De mis consideraciones:

Por medio de la presente, tengo a bien solicitar su autorización para desarrollar el artículo como requisito de mi proceso de titulación de la licenciatura en Educación Básica titulado: **"Upskilling y Reskilling como herramientas de innovación educativa para mejorar la Gestión Pedagógica en la Institución Educativa Primavera de Quito. "**.

El presente artículo tiene la intención de explicar los protocolos de resolución de violencia escolar basados en un enfoque integral de derechos justo y equitativo con los docentes víctimas de denuncias de la escuela Juan Francisco Leoro Vásquez.

Al ser un estudio fenomenológico basado en un estudio de caso se prevé desarrollar la investigación de campo a través de entrevistas con preguntas de base semiestructurada a 5 participantes que corresponden a diferentes actores educativos de la institución: autoridad del plantel, un representante de docentes, un representante de padres de familia, un profesional del DECE, así como el análisis de documentos de nivel meso curricular que puedan aportar a la investigación. De igual manera, se cuenta con los procedimientos de rigor ético, a través del consentimiento informado de docentes y padres de familia, confidencialidad para el tratamiento de datos personales e información a través del siglo correspondiente a una investigación académica.

Dentro del desarrollo del artículo académico, en el período lectivo 2023 - 2024, los docentes recibirán la socialización a cargo del investigador. Al finalizar el proyecto se compartirá con la Institución los hallazgos encontrados.

Para su conocimiento adjunto el Cronograma con las principales actividades que se prevé realizar:

Actividad	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO
Búsqueda de Antecedentes	X			
Elaboración del marco teórico		X		
Diseño y elaboración de cuestionario (CUAN)			X	
Diseño y elaboración de guión de entrevista (CUAL)			X	
Ingreso al campo (análisis documental)			X	
Validación de expertos de cuestionarios y entrevistas			X	
Aplicación de cuestionarios				
Desarrollo de entrevistas			X	
Construcción de categorías y codificación			X	
Avances de Redacción				X
Validación de Información (CUAN Y CUAL)				X
Construcción de la Teoría				X
Comparación interpretación de resultados				X
Correcciones				X
Redacción Final				X

*El cronograma puede ser sujeto a cambios en beneficio de la investigación

Agradecido por la atención a la presente, manifiesto sentimientos de consideración y estima.

Cordialmente,

Diana Elizabeth Cevallos Benavides.

Estudiante de la Licenciatura en Educación Básica
Investigador del artículo académico
Universidad de Especialidades Espíritu Santo (UEES)

Recibido por: Mg. Sila Muñoz C.
C.C. 1001863024

Anexo 9. Fichas de evaluación juicio de expertos

Validación de Expertos

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de juicio de expertos del proyecto: **"Upskilling y Reskilling como herramientas de innovación educativa para mejorar la Gestión Pedagógica en la Institución Educativa Primavera de Quito. "**, con el objetivo de Diagnosticar el desempeño docente con respecto a las habilidades blandas y habilidades técnicas (hard skills) enfocadas en los componentes de enseñanza y aprendizaje, consejería estudiantil y refuerzo pedagógico.

Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información eficaz, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el Ítem o pregunta y conteste marcando con una X en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en observaciones.

Relevancia

a) Muy Alta (MA)
b) Alta (A)
c) Media (M)
d) Baja (B)
e) Ninguna (N)

Ítem	Entrevista a representante de docentes y padres de familia	MA	A	M	B	N
	Preguntas					
1.	Utiliza la comunicación efectiva para explicar claramente los conceptos, fomentar la participación de los estudiantes, escuchar activamente sus opiniones y retroalimentar de manera constructiva.	X				
2.	Fortalece la relación con los estudiantes a través de un ambiente propicio para el aprendizaje y el desarrollo socioemocional, y un clima escolar favorable para el bienestar y el éxito académico de los estudiantes.	X				
3.	Promueve preguntas abiertas que estimulen la reflexión, debate, el análisis de información en lugar de memorización y anima a los estudiantes a cuestionar y argumentar sus ideas, ofreciendo oportunidades para resolver problemas complejos que requieran razonamiento lógico.	X				
4.	Cultiva el desarrollo integral de los estudiantes, a través de la curiosidad y motivación intrínseca, para enfrentar los desafíos del mundo actual con habilidades cognitivas y creativas sólidas.	X				
5.	Está abierto a recibir y aplicar retroalimentación constructiva, y al ser flexible ante cambios inesperados en el entorno educativo.	X				
6.	Demuestra eficacia organizando sus tareas y planificando las clases de manera efectiva.	X				
7.	Es capaz de superar momentos difíciles y adaptarse a situaciones adversas dentro de la institución educativa,	X				

	manteniendo una actitud positiva y proactiva frente a los desafíos.					
8.	Colabora en la elaboración de las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA), a través del establecimiento de un plan coherente para el logro de metas a lo largo del año escolar.	X				
9.	Domina la disciplina que enseña.	X				
10.	Diseña estrategias de enseñanza eficientes.	X				
11.	Provoca un ambiente inclusivo y participativo en el aula de clase.	X				
12.	Evalúa el aprendizaje en función de los objetivos declarados.	X				
13.	Implementa acciones y recomendaciones del departamento de Consejería Estudiantil.	X				
14.	Ejecuta actividades de refuerzo académico en función de las necesidades de aprendizaje del estudiantado.	X				

Observaciones de ítems	
1	Ninguna
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	

Pertinencia del instrumento:

Para emitir su criterio acerca de la Pertinencia de la estructura del cuestionario propuesto, sus componentes y contenido, marque con una (X) en la casilla correspondiente al valor asignado por Ud., teniendo como referencia la escala siguiente:

Muy Pertinente	Pertinente	Medianamente Pertinente	Medianamente Pertinente	Nada Pertinente
X				

Coherencia del instrumento:

Sobre la Coherencia e interrelación existente entre los componentes del cuestionario propuesto (principios, objetivos, premisas, enfoques, cualidades y momentos), marque con una (X) en la casilla que corresponda, según su criterio, teniendo en cuenta la escala de referencia siguiente:

Muy Coherente	Coherente	Medianamente Coherente	Poco Coherente	Nada Coherente
X				

Validez del instrumento:

Sobre la validez y relación existente entre los componentes del cuestionario propuesto (principios, objetivos, premisas, enfoques, cualidades y momentos), marque con una (X) en la casilla que corresponda, según su criterio, teniendo en cuenta la escala de referencia siguiente:

Muy Válido	Válido	Medianamente Válido	Poco Válido	Nada Válido
X				

Lo certifico,



Nombre: Fernando Vásquez Baque
Cédula: 1720253416
Grado académico: Magíster en Educación

Validación de Expertos

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de juicio de expertos del proyecto: **"Upskilling y Reskilling como herramientas de innovación educativa para mejorar la Gestión Pedagógica en la Institución Educativa Primavera de Quito. "**, con el objetivo de Diagnosticar el desempeño docente con respecto a las habilidades blandas y habilidades técnicas (hard skills) enfocadas en los componentes de enseñanza y aprendizaje, consejería estudiantil y refuerzo pedagógico.

Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información eficaz, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con una X en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en observaciones.

Relevancia

a) Muy Alta (MA)
b) Alta (A)
c) Media (M)
d) Baja (B)
e) Ninguna (N)

Ítem	Entrevista a representante de docentes y padres de familia	MA	A	M	B	N
	Preguntas					
1.	Utiliza la comunicación efectiva para explicar claramente los conceptos, fomentar la participación de los estudiantes, escuchar activamente sus opiniones y retroalimentar de manera constructiva.	X				
2.	Fortalece la relación con los estudiantes a través de un ambiente propicio para el aprendizaje y el desarrollo socioemocional, y un clima escolar favorable para el bienestar y el éxito académico de los estudiantes.	X				
3.	Promueve preguntas abiertas que estimulen la reflexión, debate, el análisis de información en lugar de memorización y anima a los estudiantes a cuestionar y argumentar sus ideas, ofreciendo oportunidades para resolver problemas complejos que requieran razonamiento lógico.	X				
4.	Cultiva el desarrollo integral de los estudiantes, a través de la curiosidad y motivación intrínseca, para enfrentar los desafíos del mundo actual con habilidades cognitivas y creativas sólidas.	X				
5.	Está abierto a recibir y aplicar retroalimentación constructiva, y al ser flexible ante cambios inesperados en el entorno educativo.	X				
6.	Demuestra eficacia organizando sus tareas y planificando las clases de manera efectiva.	X				
7.	Es capaz de superar momentos difíciles y adaptarse a situaciones adversas dentro de la institución educativa.	X				

	manteniendo una actitud positiva y proactiva frente a los desafíos.					
8.	Colabora en la elaboración de las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA), a través del establecimiento de un plan coherente para el logro de metas a lo largo del año escolar.	X				
9.	Domina la disciplina que enseña.	X				
10.	Diseña estrategias de enseñanza eficientes.	X				
11.	Provoca un ambiente inclusivo y participativo en el aula de clase.	X				
12.	Evalúa el aprendizaje en función de los objetivos declarados.	X				
13.	Implementa acciones y recomendaciones del departamento de Consejería Estudiantil.	X				
14.	Ejecuta actividades de refuerzo académico en función de las necesidades de aprendizaje del estudiantado.	X				

Observaciones de ítems	
1	
2	
3	
4	Incluir una nota sobre la argumentación que se hace a cada pregunta para explorar específicamente los criterios y no dar lugar a confusión o superficialidad en las respuestas
5	
6	
7	Incluir una nota sobre la argumentación que se hace a cada pregunta para explorar específicamente los criterios y no dar lugar a confusión o superficialidad en las respuestas
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	

Pertinencia del instrumento:

Para emitir su criterio acerca de la Pertinencia de la estructura del cuestionario propuesto, sus componentes y contenido, marque con una (X) en la casilla correspondiente al valor asignado por Ud., teniendo como referencia la escala siguiente:

Muy Pertinente	Pertinente	Medianamente Pertinente	Medianamente Pertinente	Nada Pertinente
X				

Coherencia del instrumento:

Sobre la Coherencia e interrelación existente entre los componentes del cuestionario propuesto (principios, objetivos, premisas, enfoques, cualidades y momentos), marque con una (X) en la casilla que corresponda, según su criterio, teniendo en cuenta la escala de referencia siguiente:

Muy Coherente	Coherente	Medianamente Coherente	Poco Coherente	Nada Coherente
X				

Validez del instrumento:

Sobre la validez y relación existente entre los componentes del cuestionario propuesto (principios, objetivos, premisas, enfoques, cualidades y momentos), marque con una (X) en la casilla que corresponda, según su criterio, teniendo en cuenta la escala de referencia siguiente:

Muy Válido	Válido	Medianamente Válido	Poco Válido	Nada Válido
X				

Lo certifico,



PALLO CHAUCA SANDRA ELIZABETH

Cédula: 1721879086
Grado académico: Magister en Educación

Validación de Expertos

Estimado profesional, usted ha sido invitado a participar en el proceso de juicio de expertos del proyecto: **"Upskilling y Reskilling como herramientas de innovación educativa para mejorar la Gestión Pedagógica en la Institución Educativa Primavera de Quito. "**, con el objetivo de Diagnosticar el desempeño docente con respecto a las habilidades blandas y habilidades técnicas (hard skills) enfocadas en los componentes de enseñanza y aprendizaje, consejería estudiantil y refuerzo pedagógico.

Agradecemos de antemano sus aportes que permitirán validar el instrumento y obtener información eficaz, criterio requerido para toda investigación.

A continuación, sírvase identificar el ítem o pregunta y conteste marcando con una X en la casilla que usted considere conveniente y además puede hacernos llegar alguna otra apreciación en observaciones.

Relevancia

a) Muy Alta (MA)
b) Alta (A)
c) Media (M)
d) Baja (B)
e) Ninguna (N)

Ítem	Entrevista a representante de docentes y padres de familia Preguntas	MA	A	M	B	N
1.	Utiliza la comunicación efectiva para explicar claramente los conceptos, fomentar la participación de los estudiantes, escuchar activamente sus opiniones y retroalimentar de manera constructiva.	X				
2.	Fortalece la relación con los estudiantes a través de un ambiente propicio para el aprendizaje y el desarrollo socioemocional, y un clima escolar favorable para el bienestar y el éxito académico de los estudiantes.	X				
3.	Promueve preguntas abiertas que estimulen la reflexión, debate, el análisis de información en lugar de memorización y anima a los estudiantes a cuestionar y argumentar sus ideas, ofreciendo oportunidades para resolver problemas complejos que requieran razonamiento lógico.	X				
4.	Cultiva el desarrollo integral de los estudiantes, a través de la curiosidad y motivación intrínseca, para enfrentar los desafíos del mundo actual con habilidades cognitivas y creativas sólidas.	X				
5.	Está abierto a recibir y aplicar retroalimentación constructiva, y al ser flexible ante cambios inesperados en el entorno educativo.	X				
6.	Demuestra eficacia organizando sus tareas y planificando las clases de manera efectiva.	X				
7.	Es capaz de superar momentos difíciles y adaptarse a situaciones adversas dentro de la institución educativa.	X				

	manteniendo una actitud positiva y proactiva frente a los desafíos.					
8.	Colabora en la elaboración de las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA), a través del establecimiento de un plan coherente para el logro de metas a lo largo del año escolar.	X				
9.	Domina la disciplina que enseña.	X				
10.	Diseña estrategias de enseñanza eficientes.	X				
11.	Provoca un ambiente inclusivo y participativo en el aula de clase.	X				
12.	Evalúa el aprendizaje en función de los objetivos declarados.	X				
13.	Implementa acciones y recomendaciones del departamento de Consejería Estudiantil.	X				
14.	Ejecuta actividades de refuerzo académico en función de las necesidades de aprendizaje del estudiantado.	X				

Observaciones de ítems	
1	Ninguna
2	Ninguna
3	Ninguna
4	Ninguna
5	Ninguna
6	Ninguna
7	Ninguna
8	Ninguna
9	Ninguna
10	Ninguna
11	Ninguna
12	Ninguna
13	Ninguna
14	Ninguna

Pertinencia del instrumento:

Para emitir su criterio acerca de la Pertinencia de la estructura del cuestionario propuesto, sus componentes y contenido, marque con una (X) en la casilla correspondiente al valor asignado por Ud., teniendo como referencia la escala siguiente:

Muy Pertinente	Pertinente	Medianamente Pertinente	Medianamente Pertinente	Nada Pertinente
X				

Coherencia del instrumento:

Sobre la Coherencia e interrelación existente entre los componentes del cuestionario propuesto (principios, objetivos, premisas, enfoques, cualidades y momentos), marque con una (X) en la casilla que corresponda, según su criterio, teniendo en cuenta la escala de referencia siguiente:

Muy Coherente	Coherente	Medianamente Coherente	Poco Coherente	Nada Coherente
X				

Validez del instrumento:

Sobre la validez y relación existente entre los componentes del cuestionario propuesto (principios, objetivos, premisas, enfoques, cualidades y momentos), marque con una (X) en la casilla que corresponda, según su criterio, teniendo en cuenta la escala de referencia siguiente:

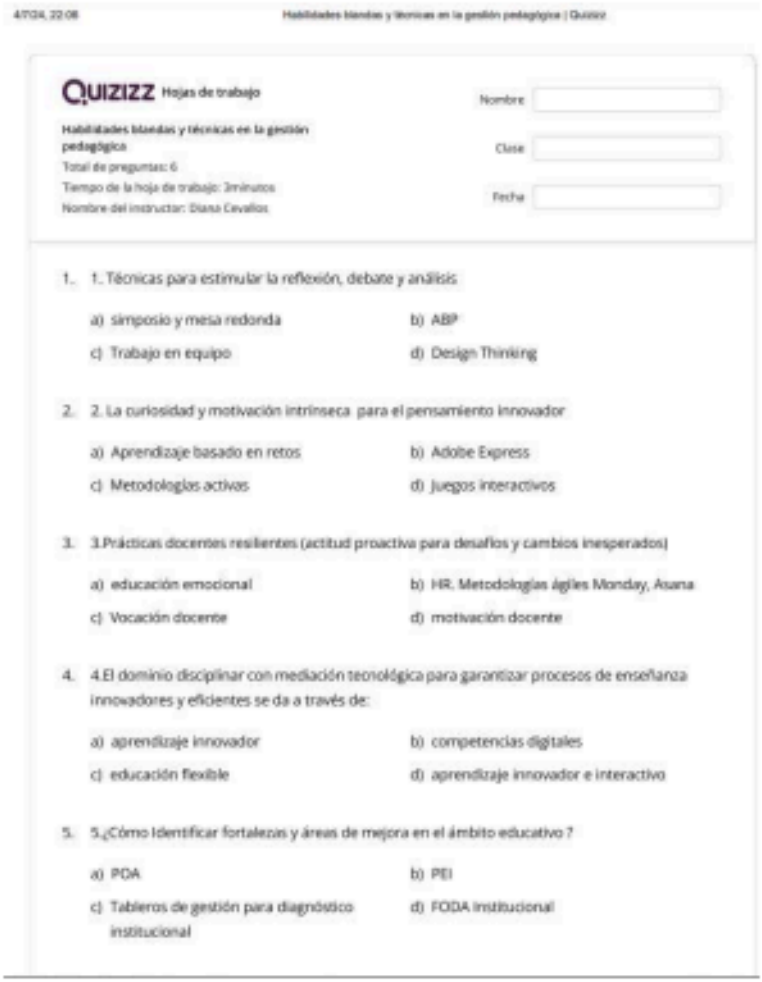
Muy Válido	Válido	Medianamente Válido	Poco Válido	Nada Válido
X				

Lo certifico,



Nombre: Janeth Sarango Calderón
Cédula: 1104349202
Grado académico: Magíster en Educación

Anexo 10. Hoja de trabajo de habilidades blandas y técnicas a docentes



4/7/24, 22:08 Habilidades blandas y técnicas en la gestión pedagógica | Quizizz

QUIZIZZ Hojas de trabajo

Nombre

Habilidades blandas y técnicas en la gestión pedagógica

Clase

Total de preguntas: 6

Tiempo de la hoja de trabajo: 3minutos

Fecha

Nombre del instructor: Diana Cevallos

1. 1. Técnicas para estimular la reflexión, debate y análisis

a) simposio y mesa redonda
b) ABP
c) Trabajo en equipo
d) Design Thinking

2. 2. La curiosidad y motivación intrínseca para el pensamiento innovador

a) Aprendizaje basado en retos
b) Adobe Express
c) Metodologías activas
d) Juegos interactivos

3. 3.Prácticas docentes resilientes (actitud proactiva para desafíos y cambios inesperados)

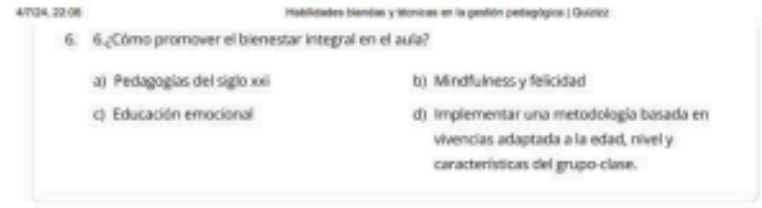
a) educación emocional
b) HR. Metodologías ágiles Monday, Asana
c) Vocación docente
d) motivación docente

4. 4.El dominio disciplinar con mediación tecnológica para garantizar procesos de enseñanza innovadores y eficientes se da a través de:

a) aprendizaje innovador
b) competencias digitales
c) educación flexible
d) aprendizaje innovador e interactivo

5. 5.¿Cómo Identificar fortalezas y áreas de mejora en el ámbito educativo ?

a) POA
b) PEI
c) Tableros de gestión para diagnóstico institucional
d) FODA institucional



4/7/24, 22:08 Habilidades blandas y técnicas en la gestión pedagógica | Quizizz

6. 6.¿Cómo promover el bienestar integral en el aula?

a) Pedagogías del siglo xxi
b) Mindfulness y felicidad
c) Educación emocional
d) Implementar una metodología basada en vivencias adaptada a la edad, nivel y características del grupo-clase.

Anexo 11. Pretest de habilidades blandas y técnicas a docentes

Ranking	Nombre	Apellido(s)	Total Questions Attempted	Precisión	Puntuación
1	Lorena	Mendez	6	8,00	3520
2	Cecilia	Checa	6	4,00	1500
3	Sila	Muñoz Carlosama	6	2,00	840
4	KATY	USHIÑA	6	1,00	620
5	Karina	Loachamin	6	1,00	600
6	Vanessa	Flores	2	0,00	0
7	Adriana	Jaramillo	1	0,00	0
8	Viviana	Carbo	6	0,00	0
9	Julissa	Torres	6	0,00	0
10	Zoila	Collaguazo	6	0,00	0
11	Alex	Centeno	6	0,00	0
			promedio	**1,45**	

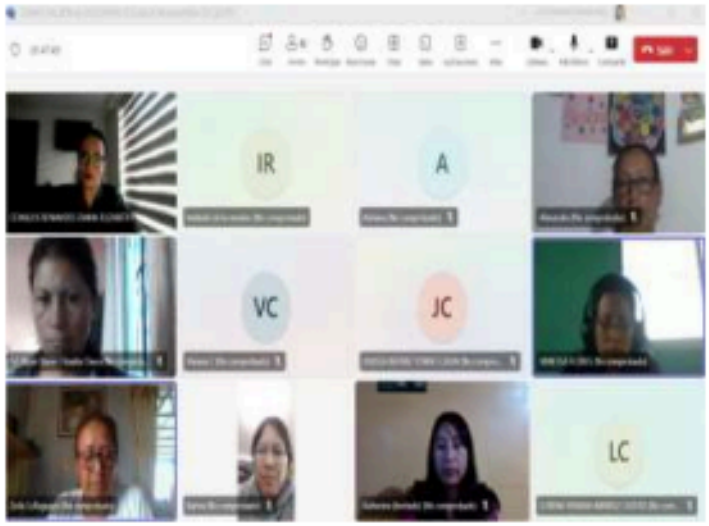
QUIZIZZ

Anexo 12. Postest de habilidades blandas y técnicas a docentes

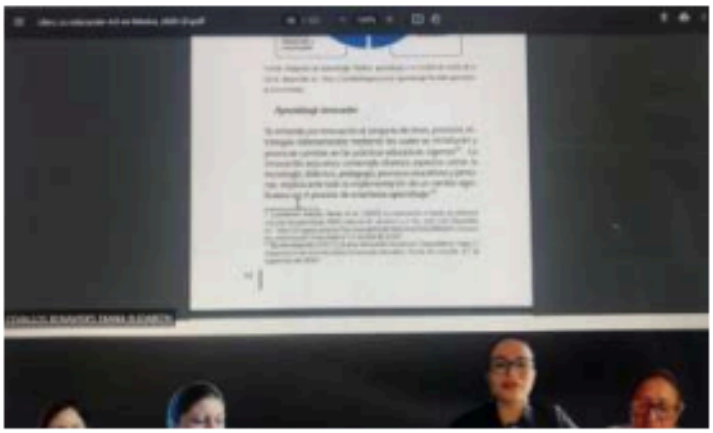
Ranking	Nombre	Apellido(s)	Total Questions Attempted	Precisión	Puntuación
1	VIVIANA	CARBO	6	10,00	4310
2	Lorena	Viviana	6	9,00	3480
3	KATY	USHIÑA	6	7,00	3060
4	Alex	Centeno	6	7,00	3180
5	Cecilia	Checa	4	5,00	2320
6	Karina	Loachamin	6	5,00	2290
7	Adriana	Jaramillo	6	5,00	1960
8	Zoila	Collaguazo	6	4,00	1580
9	Sila	ɔris Muñoz Carlosar	2	3,00	1420
10	Vanessa	Flores	6	2,00	930
11	Julissa	Torres	0	0,00	0
			Promedio	5,18	

QUIZIZZ

Anexo 13. Curso capacitación apoyada en las herramientas upskilling y reskilling

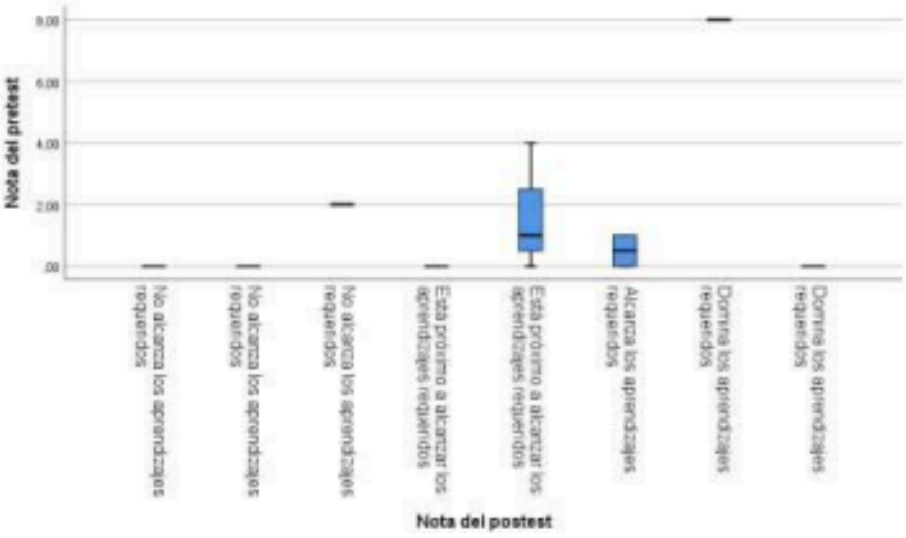


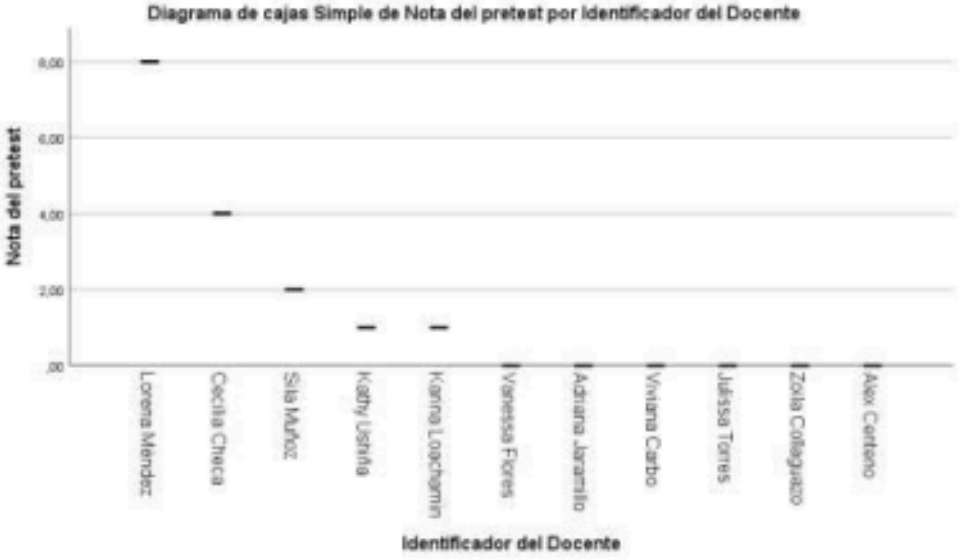


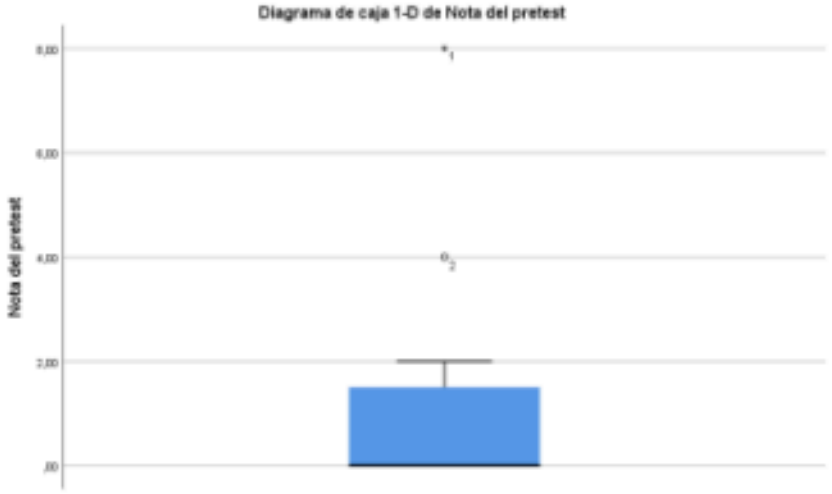


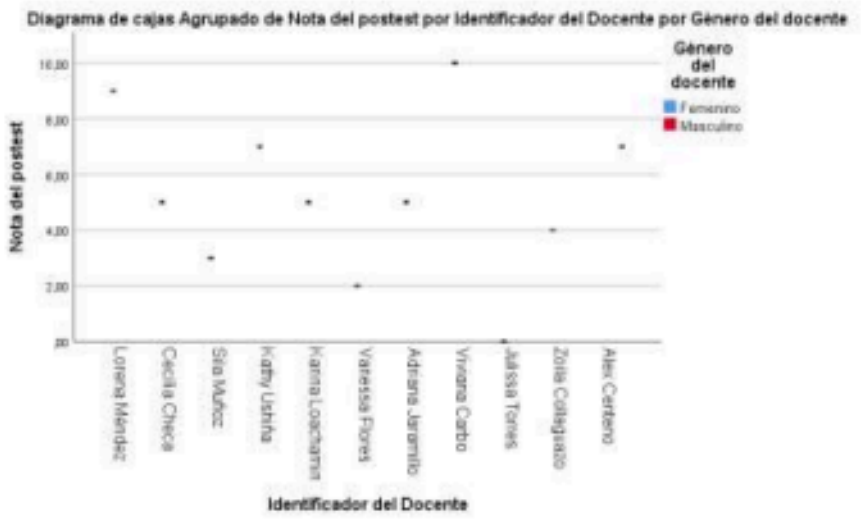
Link del curso: https://new.express.adobe.com/id/urn:aaid:sc:VA6C2:160152bf-dca9-55ee-8c29-6c7af9b8c676?invite=true&promoid=Z2G1FQKR&mv=other

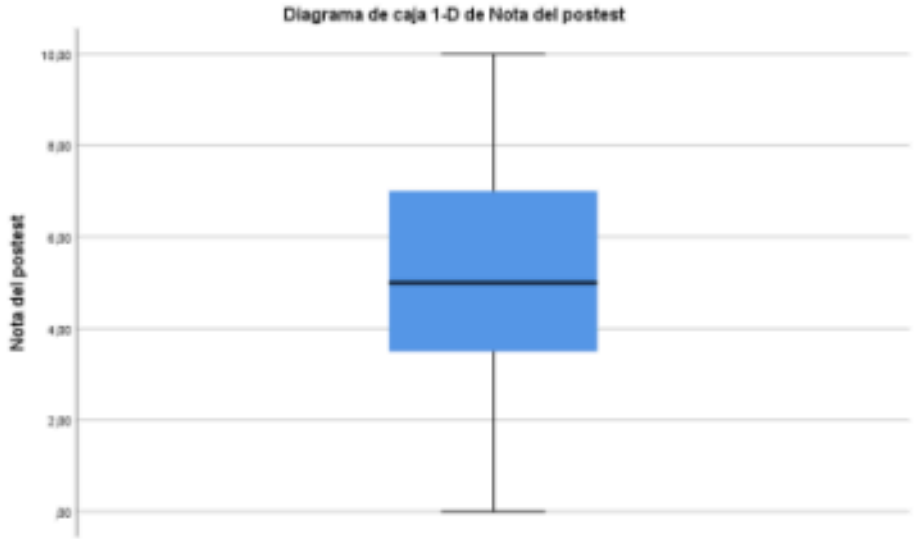
Anexo 14. Diagrama de cajas para muestras relacionadas






Diagrama de caja 1-D de Nota del pretest
Nota del pretest
8,00
6,00
4,00
2,00
,00
1
2


Diagrama de cajas Agrupado de Nota del postest por Identificador del Docente por Género del docente
Nota del postest
10,00
8,00
6,00
4,00
2,00
,00
Género del docente
Femenino
Masculino
Lorena Méndez
Cecilia Checa
Sila Muñoz
Kathy Ushiña
Karina Loachamin
Vanessa Flores
Adriana Jaramillo
Viviana Carbo
Julissa Tenes
Zoila Collaguazo
Alex Cerbeno
Identificador del Docente


Diagrama de caja 1-D de Nota del postest
Nota del postest
10,00
8,00
6,00
4,00
2,00
,00