



ESPE
UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS
INNOVACIÓN PARA LA EXCELENCIA

**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS HUMANAS Y
SOCIALES**

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

**TESIS PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCION ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

**TEMA: ESTUDIO DE LOS ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO
PROFESIONAL DIRECTIVO EN LA ESCUELA DE
EDUCACIÓN BÁSICA “1 DE MARZO”**

AUTOR: TORRES PUNINA GALO VINICIO

DIRECTORA: Dra. NARCISA ARGUELLO

CODIRECTORA: Msc. NATACHA GUAYASAMIN

SANGOLQUÍ

2015

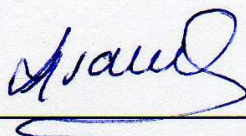
CERTIFICACIÓN

Las suscritas Sras. Dra. Narcisa Arguello, Directora de tesis y Msc. Natacha Guayasamin, Codirectora de la tesis titulada “ESTUDIO DE LOS ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “1 DE MARZO”, certifican que el trabajo de investigación elaborado por el señor Galo Vinicio Torres Punina, Egresado de la Carrera de Licenciatura en Administración Educativa, de la Escuela de Ciencias Humanas y Sociales, han sido revisada prolijamente y cumple con los requerimientos teóricos, científicos, técnicos, metodológicos y legales establecidos por la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, por lo que autorizamos a su autor que lo presente y sustente públicamente.

Sangolqui, 29 de abril 2015



Dra. Narciza Arguello
DIRECTOR
ID: L00007387



MSc. Natacha Guayasamin A.
CODIRECTOR
ID:L00007790

**UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
ESPECIALIDAD ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

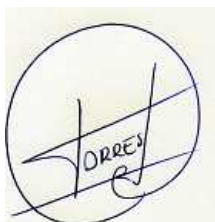
AUTORIA:

NOMBRE: GALO VINICIO TORRES PUNINA

DECLARO QUE:

En calidad de estudiante de la facultad de Ciencias Humanas y Sociales, Especialidad Administración Educativa, declaro que los contenidos de este informe de investigación científica, requisito previo a la obtención del grado de Licenciado en Ciencias de la Educación, mención Administración Educativa, son absolutamente originales, auténticos, personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica.

Sangolqui, 29 de abril del 2015



GALO V. TORRES P.

1600226631

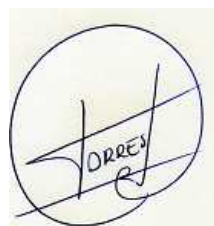
**UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS ESPE
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
ESPECIALIDAD ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

AUTORIZACIÓN

NOMBRE: GALO VINICIO TORRES PUNINA

En calidad de estudiante de la facultad de Ciencias Humanas y Sociales, Especialidad Administración Educativa, declaro que los contenidos de este informe de investigación científica, requisito previo a la obtención del grado de Licenciado en Ciencias de la Educación, mención Administración Educativa, son absolutamente originales, auténticos, personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica. consecuentemente autorizo su publicación.

Sangolqui, 29 de abril del 2015



GALO V. TORRES P.

1600226631

DEDICATORIA

A mis padres, pilar fundamental de mi existencia por ser día a día parte viva de mis constantes recuerdos.

A Glenda Yasmina, mí amada esposa por su apoyo constante e incansable para lograr esta meta.

A Ronny Fernando y Oscar Lenin mis adorados hijos razón fundamental de mi vida a quienes les dedico este trabajo de investigación como ejemplo constante de superación.

Galo Vinicio Torres Punina

AGRADECIMIENTO

A la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, Facultad de Ciencias Humanas y Sociales, Administración Educativa, en cuyas aulas me forje como Administrador Educativo, para completar mi formación académica.

A las señoras Dra. Narcisa Arguello, Directora de tesis y Msc. Natacha Guayasamin, Codirectora, mi sincero y noble agradecimiento, por su orientación constante en el presente trabajo de investigación.

A la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”, a sus autoridades quienes me brindaron todas las facilidades para realizar este trabajo de investigación.

Galo Vinicio Torres Punina

INDICE GENERAL

| | |
|---|-----------|
| Portada | i |
| Aprobación del tutor | ii |
| Autoría de la tesis | iii |
| Aprobación del jurado examinador | iv |
| Dedicatoria | v |
| Agradecimiento | vi |
| Índice general | viii |
| Índice de gráficos | ix |
| Índice de anexos | x |
| Resumen ejecutivo | xi |
| Introducción | xii |
| CAPITULO I | 1 |
| EL PROBLEMA | 1 |
| Tema | 1 |
| Planteamiento del problema | 1 |
| Contextualización | 1 |
| Delimitación espacial | 3 |
| Delimitación temporal | 3 |
| Formulación del problema | 3 |
| Preguntas directrices | 4 |
| Objetivos | 4 |
| Objetivo General | 4 |
| Justificación e importancia | 5 |
| Operacionalización de Variables | 7 |
| Operacionalización Objetivos específicos | 8 |
| CAPITULO II | 10 |
| MARCO TEÓRICO | 10 |
| Antecedentes de Investigación | 10 |
| Fundamentaciones | 11 |
| Fundamentación filosófica | 11 |
| Fundamentación pedagógica | 13 |
| Fundamentación legal | 14 |
| Desarrollo de contenidos | 17 |
| Estándares de desempeño profesional | 17 |
| La gestión administrativa | 29 |
| Gestión y Estructura Administrativa de la Escuela de Educación Básica “1 De Marzo” | 45 |
| Marco conceptual | 50 |
| CAPITULO III | 51 |
| METODOLOGÍA | 51 |
| Modalidad de la investigación | 51 |
| Tipo de investigación | 51 |
| Enfoque de la investigación | 51 |
| Población y muestra | 52 |
| Técnicas e instrumentos para la recolección de datos | 53 |
| Recolección de la Información | 55 |
| Validez y confiabilidad | 55 |
| Plan para la recolección de la información | 56 |
| Procesamiento de la información | 57 |
| Análisis e interpretación de datos | 57 |
| CAPITULO IV | 58 |
| ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS | 58 |
| Encuesta a Docentes | 58 |
| Encuesta a padres de familia | 68 |
| Encuesta a estudiantes | 78 |
| | 88 |

| | |
|---------------------------------------|------------|
| CAPITULO V | 90 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 90 |
| Conclusiones | 90 |
| Recomendaciones | 91 |
| CAPITULO VI | 92 |
| LA PROPUESTA | 92 |
| Estructura de la propuesta | 93 |
| Presentación de la Institución | 94 |
| Titulo de la propuesta | 95 |
| Objetivos | 95 |
| Objetivo General | 95 |
| Objetivos Específicos | 95 |
| Justificación de la propuesta | 96 |
| Fundamentación Teórica | 97 |
| Desarrollo de la propuesta | 113 |
| Planificación de los talleres | 115 |
| Plan de Acción | 123 |
| Cronograma | 124 |
| Presupuesto | 125 |
| BIBLIOGRAFÍA | 126 |
| ANEXOS | 128 |

INDICE DE TABLAS

| | |
|---|------------|
| TABLA Nº 1: Población y muestra | 53 |
| TABLA Nº 2: Preguntas de investigación | 56 |
| TABLA Nº 3: Conocimiento de los estándares de desempeño profesional | 58 |
| TABLA Nº 4: Conducción de la institución educativa | 59 |
| TABLA Nº 5: Capacitación del Director | 60 |
| TABLA Nº 6: Capacitación del personal Docente | 61 |
| TABLA Nº 7: Participación del Director en procesos de cambio | 62 |
| TABLA Nº 8: Socialización de los estándares de desempeño profesional | 63 |
| TABLA Nº 9: Trabajo en equipo | 64 |
| TABLA Nº 10: Observación de la Constitución, ley y reglamento de educación | 65 |
| TABLA Nº 11: Acciones para logro de objetivos institucionales | 66 |
| TABLA Nº 12: Participación en actividades que ayuden a mejorar la gestión del Director | 67 |
| TABLA Nº 13: ¿A su criterio la gestión del Director de la institución es considerada? | 68 |
| TABLA Nº 14: ¿La institución planifica actividades para socializar los deberes y garantizar los derechos de Padres de Familia? | 69 |
| TABLA Nº 15: La educación que recibe su representado es: | 70 |
| TABLA Nº 16: ¿Usted, ha sido invitado a colaborar en actividades que promueven el desarrollo de la comunidad educativa? | 71 |
| TABLA Nº 17: ¿El Director de la institución participa activamente conjuntamente con los PP.FF, en los procesos de cambio de la institución educativa? | 72 |
| TABLA Nº 18: ¿El Director del establecimiento ha socializado a la comunidad educativa las nuevas disposiciones que el Ministerio de Educación ha creado para mejorar la calidad de la educación en el establecimiento? | 73 |
| TABLA Nº 19: ¿El Director de la institución promueve e incentiva el rol que deben cumplir los PP.FF, en el proceso educativo en la institución? | 74 |
| TABLA Nº 20: ¿El Directivo del establecimiento actúa considerando las disposiciones existentes en la Constitución, la ley y reglamento de Educación? | 75 |
| TABLA Nº 21: ¿La actitud que tiene el Director de la institución con los familiares de los y las estudiantes es? | 76 |
| TABLA Nº 22: ¿Esta Ud., de acuerdo en participar en actividades que ayuden a mejorar la gestión del Director de la educación en la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”? | 77 |
| TABLA Nº 23: ¿Te gusta permanecer en la Escuela de educación Básica “1 de Marzo”? | 78 |
| TABLA Nº 24: Para usted vivir en armonía significa: | 79 |
| TABLA Nº 25: ¿La institución brinda apoyo especial a los estudiantes, para que puedan cumplir satisfactoriamente con sus obligaciones escolares? | 80 |
| TABLA Nº 26: ¿Con que frecuencia la Institución realiza actividades para compartir con los padres de familia, profesores, autoridades y niños? | 81 |
| TABLA Nº 27: ¿La institución realiza actividades para socializar los deberes y garantizar los derechos de los estudiantes? | 82 |
| TABLA Nº 28: ¿Conoces los acuerdos y compromisos que te corresponde como estudiante y que se encuentra en el código de convivencia? | 83 |
| TABLA Nº 29: En la escuela ¿se socializa el código de convivencia? | 84 |
| TABLA Nº 30: Dialogas con facilidad con: | 85 |
| TABLA Nº 31: Como es la relación entre los actores educativos. | 86 |
| TABLA Nº 32: ¿Estarías de acuerdo en participar en actividades que ayuden a mejorar la gestión del Director de la educación en la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”? | 87 |
| TABLA No 33 Taller de Planificación Estratégica | 115 |
| TABLA No 34 Taller de Gestión Pedagógica | 117 |
| TABLA No 35 Taller de Gestión de talento humano y recursos | 119 |
| TABLA No 36 Taller de Clima organizacional y convivencia escolar | 121 |
| TABLA No 37 Plan de Acción de la propuesta. | 123 |

INDICE DE GRÁFICOS

| | | |
|----------------------|---|-----------|
| Gráfico N° 1 | Funciones básicas del gerente educativo | 30 |
| Gráfico N° 2 | Conocimiento de los Estándares de Desempeño Profesional | 58 |
| Gráfico N° 3 | Conducción de la institución educativa | 59 |
| Gráfico N° 4 | Capacitación del Director | 60 |
| Gráfico N° 5 | Capacitación del personal Docente | 61 |
| Gráfico N° 6 | Participación del Director en procesos de cambio | 62 |
| Gráfico N° 7 | Socialización de los estándares de desempeño profesional | 63 |
| Gráfico N° 8 | Trabajo en equipo | 64 |
| Gráfico N° 9 | Observación de la Constitución, ley y reglamento de educación | 65 |
| Gráfico N° 10 | Acciones para logro de objetivos institucionales | 66 |
| Gráfico N° 11 | Participación en actividades que ayuden a mejorar la gestión del Director. | 67 |
| Gráfico N° 12 | ¿A su criterio la gestión del Director de la institución es considerado? | 68 |
| Gráfico N° 13 | ¿La institución planifica actividades para socializar los deberes y garantizar los derechos de Padres de Familia? | 69 |
| Gráfico N° 14 | La educación que recibe su representado es: | 70 |
| Gráfico N° 15 | ¿Usted, ha sido invitado a colaborar en actividades que promueven el desarrollo de la comunidad educativa? | 71 |
| Gráfico N° 16 | ¿El Director de la institución participa activamente conjuntamente con los PP.FF, en los procesos de cambio de la institución educativa? | 72 |
| Gráfico N° 17 | ¿El Director del establecimiento ha socializado a la comunidad educativa las nuevas disposiciones que el Ministerio de Educación ha creado para mejorar la calidad de la educación en el establecimiento? | 73 |
| Gráfico N° 18 | ¿El Director de la institución promueve e incentiva el rol que deben cumplir los PP.FF, en el proceso educativo en la institución? | 74 |
| Gráfico N° 19 | ¿El Directivo del establecimiento actúa considerando las disposiciones existentes en la Constitución, la ley y reglamento de Educación? | 75 |
| Gráfico N° 20 | ¿La actitud que tiene el Director de la institución con los familiares de los y las estudiantes es? | 76 |
| Gráfico N° 21 | ¿Esta Ud., de acuerdo en participar en actividades que ayuden a mejorar la gestión del Director de la educación en la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”? | 77 |
| Gráfico N° 22 | ¿Te gusta permanecer en la Escuela de educación Básica “1 de Marzo”? | 78 |
| Gráfico N° 23 | Para usted vivir en armonía significa | 79 |
| Gráfico N° 24 | ¿La institución brinda apoyo especial a los estudiantes, para que puedan cumplir satisfactoriamente con sus obligaciones escolares? | 80 |
| Gráfico N° 25 | ¿Con que frecuencia la Institución realiza actividades para compartir con los PP.FF., Profesores y autoridades y niños? | 81 |
| Gráfico N° 26 | ¿La institución realiza actividades para socializar los deberes y garantizar los derechos de los estudiantes? | 82 |
| Gráfico N° 27 | ¿Conoces los acuerdos y compromisos que te corresponde como estudiante y que se encuentra en el código de convivencia? | 83 |
| Gráfico N° 28 | En la escuela ¿se socializa el código de convivencia? | 84 |
| Gráfico N° 29 | Dialogas con facilidad con: | 85 |
| Gráfico N° 30 | Como es la relación entre los actores educativos. | 86 |
| Gráfico N° 31 | ¿Estarías de acuerdo en participar en actividades que ayuden a mejorar la gestión del Director de la educación en la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”? | 87 |

INDICE DE ANEXOS

| | | |
|-------------------|--|------------|
| Anexo N° 1 | Entrevista al Director de la Escuela | 128 |
| Anexo N° 2 | Ficha Documental | 130 |
| Anexo N° 3 | Encuesta a docentes | 131 |
| Anexo N° 4 | Encuesta a padres de familia | 134 |
| Anexo N° 5 | Encuesta a estudiantes | 137 |
| Anexo N° 6 | Fotografías del establecimiento | 140 |
| Anexo N° 7 | Código de Convivencia | 141 |
| Anexo N° 8 | Plan de Reducción de Riesgos | 141 |
| Anexo N° 9 | Plan de Protección Integral de Estudiantes | 141 |

Resumen Ejecutivo

El presente trabajo de investigación se realizó en la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo” de la ciudad de Santiago, cantón Tiwintza, Provincia de Morona Santiago se lo elaboró en base a textos, documentos, información obtenida de diferentes documentos de internet y de las encuestas realizadas durante el proceso de investigación a los actores educativos de la institución, tomando en cuenta la información científica se ha construido el marco teórico que servirá como soporte académico para el desarrollo del presente trabajo de investigación, convirtiéndolo en un instrumento útil para el fortalecimiento de la gestión de las autoridades de esta institución educativa, esta investigación se llevo a cabo con el único interés de mejorar la calidad como institución y dar un excelente servicio a los niños y niñas tomando los correctivos que fueren necesarios si el caso lo amerita, este trabajo se lo ha realizado con el apoyo de las autoridades, personal docente, administrativo, padres de familia y estudiantes a quienes mediante encuestas se les ha solicitado la información necesaria para analizar y buscar soluciones aplicando lo que esta normado frente al cumplimiento de la normativa de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo, respetando lo que el estado ecuatoriano a través del Ministerio de Educación ha implementado para mejorar día a día el sistema educativo del país.

DESCRIPTORES:

- **ESTÁNDARES**
- **CÓDIGO DE CONVIVENCIA**
- **MINISTERIO DE EDUCACIÓN**
- **DIRECTIVO**
- **ESTUDIANTES**
- **ACTORES EDUCATIVOS**
- **CALIDAD EDUCATIVA**

Abstract

The present investigation work was carried out in the School of Basic Education "March 1" of Santiago's city, canton Tiwintza, County of Morona Santiago elaborated it to him based on texts, documents, obtained information of different internet documents and of the realized surveys during the trial of investigation to the educational actors of the institution. Taking into account the scientific information the theoretical mark has been built that will serve like academic support for the development of the present investigation work, transforming it into an useful instrument for the invigoration of the administration of the authorities of this educational institution, this investigation you carries out with the only interest of to improve the quality like institution and to give an excellent service to the children and girls taking the correctives, this work has carried out it to him with the support of the authorities, personal educational, administrative, family parents and students to who you/they have been requested the necessary information to analyze and to look for solutions applying that by means of surveys that this norm in front of the execution of the regulatory scheme of the standards of acting directive professional, respecting what the Ecuadorian state through the Ministry of Education has implemented to improve the domestic educational system day by day.

DESCRIBERS:

- **STANDARD**
- **CODE OF COEXISTENCE**
- **MINISTRY OF EDUCATION**
- **DIRECTIVE**
- **STUDENTS**
- **EDUCATIONAL ACTORS**
- **EDUCATIONAL QUALITY**

TEMA: ESTUDIO DE LOS ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO
PROFESIONAL DIRECTIVO EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “1
DE MARZO”

Hasta mediados de la década del año 2000, la educación en el Ecuador se encontraba relegada, olvidada y por ende caduca, el Sistema de Educación del Ecuador en comparación con la de otros países de América, tales como Argentina, Brasil y Chile estaba muy retrasado y sin ningún punto de comparación.

Con la llegada al gobierno del Ecuador de la Revolución Ciudadana en el año 2006, la educación en el país comenzó a dar un giro significativo de 360 grados, llegando a implementar en todo campo verdaderos estándares de calidad que lleven a la consecución de los más altos intereses del estado ecuatoriano.

En el campo de la educación el Ministerio de Educación organismo rector del sistema educativo en el año 2012, implementó los Estándares de Calidad y entre estos los Desempeño Profesional Directivo, que busca mejorar en todo ámbito y momento la gestión de las autoridades de los establecimientos educativos.

El presente trabajo está orientado a realizar el ESTUDIO DE LOS ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “1 DE MARZO”, una institución educativa fiscal situada en la provincia de Morona Santiago, cantón Tiwintza.

La presente investigación comprende seis capítulos los mismos que se detallan a continuación.

EL CAPITULO I: EL PROBLEMA, contiene el planteamiento del problema, las contextualizaciones, la formulación del problema, los interrogantes de la

investigación, las delimitaciones, la justificación, los objetivos generales y específicos, la Operacionalización de la variable, Objetivos específicos.

CAPITULO II: EL MARCO TEORICO, comprende los antecedentes de la investigación, las fundamentaciones, y conceptos básicos de los Estándares De Desempeño Profesional Directivo.

CAPITULO III: METODOLOGIA, abarca el enfoque de la investigación, las modalidades de la investigación, los niveles de investigación la población y muestra, el plan para la recolección de la información, las técnicas e instrumentos de investigación, la validez y confiabilidad, el plan de procesamiento de la información.

CAPITULO IV: Corresponde al análisis e interpretación de los resultados.

CAPITULO V: Conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO VI: La propuesta contiene el titulo de propuesta, objetivos, justificación de la propuesta, la fundamentación teórica, el desarrollo de la propuesta, el plan de acción, cronograma y presupuesto.

Se concluye con la bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

a. Tema

Estudio de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo en la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”.

b. Planteamiento del Problema

CONTEXTUALIZACIÓN

(educacionecuador, 2012), manifiesta que existe evidencia a nivel mundial que sugiere que los países que cuentan con estándares tienden a mejorar la calidad de sus sistemas educativos. Hasta ahora, el Ecuador no había tenido definiciones explícitas y difundidas acerca de qué es una educación de calidad y cómo lograrla. Con la llegada al poder político de esta revolución ciudadana quien tiene el eslogan de que no hay revolución sin una excelente educación, el Ministerio de Educación dentro de sus actividades específicas ha procedido a la implementación de los estándares, con descripciones claras de lo que se quiere lograr, trabajando en forma colectiva para que el sistema educativo logre alcanzar la calidad.

(O.C.E.D., 1991), en su informe Internacional “Escuelas y calidad de la enseñanza”, manifiesta que “Dentro de las instituciones educativas, se presentan situaciones lamentables como la falta de vocación de los docentes, la burocracia que se ha apoderado de la vida escolar y que deja de lado los aspectos pedagógicos, por su parte (Ramirez, 1997), en su conferencia presentada en el taller “La importancia de la supervisión escolar en el marco de la modernización educativa” corrobora esta situación expresando que “el poco tiempo efectivo de clases, la escasa capacitación a directivos e inspectores para cumplir su labor” entre otras cosas, no permite alcanzar la excelencia de la educación.

La Escuela De Educación Básica “1 de Marzo”, pertenece al Circuito 14D06C06_07 del Distrito 14D06 de la Zona 6, es una institución fiscal que actualmente, por la falta de conocimiento y capacitación, la gestión de las autoridades frente a la institución se ha visto opacada, lo que ha ocasionado malestar y descontento en la comunidad educativa así como en las autoridades del Circuito y Distrito educativo.

Todas estas situaciones han traído como consecuencia que la institución educativa no alcance sus objetivos institucionales, los niveles alcanzados por la entidad dan cuenta de que aún queda mucho por hacer, dejando entrever la posibilidad de lograr los objetivos de calidad a través de la mejora de los procesos de gestión y administración en las instituciones educativas por el estado ecuatoriano

La falta de conocimiento de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo por parte de las autoridades del establecimiento ha ocasionado que la entidad no alcance un óptimo nivel educativo de tal forma que podría traer consecuencias significativas como sería la destitución del cargo de la autoridad del plantel.

Cuando los directivos no emplean los Estándares de Desempeño Profesional Directivo ocasionan que:

- No se cumplan con los objetivos institucionales
- No exista un mejoramiento continuo de la calidad educativa
- No cuenten con los instrumentos de gestión educativa
- Falta de motivación al personal docente, estudiantes, por mejorar la gestión educativa.

Se debe señalar además que el Directivo del establecimiento y el personal docente; actualmente no cuentan con una capacitación

referente a Estándares de Desempeño Profesional Directivo y Docente.

Con la presente investigación se pretende mejorar en todos los aspectos la gestión que cumple el personal directivo en beneficio de la institución, dándole a conocer y facilitándole los diferentes instrumentos que para el efecto el estado ecuatoriano a través del ministerio de educación ha creado.

c. Delimitación espacial

LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “1 DE MARZO”, está ubicada en la provincia de Morona Santiago, cantón Tiwintza, parroquia Santiago.

d. Delimitación temporal

Año lectivo 2014 – 2015

e. Formulación del problema

¿Cuáles son los Estándares de Desempeño Profesional Directivo en la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”?

f. Preguntas directrices

Con base a la problemática planteada se han planteado las siguientes interrogantes o preguntas directrices:

- ¿Qué son los Estándares de Desempeño Profesional?
- ¿Cuáles son los Estándares de Desempeño Profesional Directivo que ha creado el Ministerio de Educación para

mejorar la gestión administrativa en las instituciones educativas?

- ¿Cuáles son los Estándares de Desempeño Profesional Directivo que se cumplen en la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”?
- ¿De qué manera se podría mejorar la gestión administrativa en la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”?

g. Objetivos:

Objetivo General

Analizar los Estándares de Desempeño Profesional Directivo, mediante el análisis situacional y trabajo de campo en la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”, con la finalidad de presentar una propuesta alternativa de solución al problema.

Objetivos Específicos

- Determinar las características, componentes y estructura de los Estándares de Desempeño Profesional.
- Determinar los instrumentos de gestión administrativa con que cuentan en la actualidad las Autoridades de la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”, mediante una indagación a las mismas, para verificar si son los que en la actualidad se manejan a nivel nacional.
- Diseñar una propuesta alternativa que permita mejorar la gestión administrativa en la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”.

h. Justificación e importancia

En la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo” por el número de alumnos matriculados legalmente 429, solo existe la figura del Director del plantel la misma que cumple un Docente con el título de Profesor de Educación Primaria y es el responsable directo de lo que haga o deje de hacer el establecimiento, en los últimos dos años la comunidad educativa ha visto opacada la gestión de esta autoridad, se ha notado la falta de liderazgo y firmeza en la toma de decisiones, lo que ha llevado a ser objeto de observaciones por una auditoría de gestión y por parte de las autoridades del Distrito, por incumplimiento a las disposiciones que deben cumplir en los plazos establecidos.

Resulta indispensable citar que la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”, al momento cuenta únicamente con los siguientes instrumentos de gestión.

- Código de Convivencia
- Plan de Gestión de Riesgos
- Plan de Protección Integral de Estudiantes

Vista la realidad de esta institución, es importante realizar un trabajo de investigación encaminado a proporcionar el asesoramiento correspondiente con la finalidad que el Directivo mejore las estrategias de desempeño profesional frente a la institución y de esta manera pueda recuperar su liderazgo y grupo de trabajo en beneficio de la comunidad educativa a fin de lograr alcanzar las metas y objetivos institucionales.

Con la aplicación de esta investigación se prevé mejorar el desempeño profesional Directivo, mediante la aplicación de los

Estándares de Desempeño Profesional Directivo en la institución, de esta forma mejoraríamos notablemente la calidad de educación.

Resulta relevante realizar esta investigación ya que se contribuirá en todo momento a mejorar la gestión directiva así como la imagen institucional ante la sociedad ya que en los últimos tiempos esta se ha visto opacada, de esta manera se estaría beneficiando a toda la comunidad educativa de la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo” y directamente a los 429 estudiantes que conforman esta institución.

Visión.-

Constituirnos en el mejor centro educativo del circuito, brindando a la niñez y juventud una educación integral de calidad, que permita formar ciudadanos innovadores, críticos, solidarios, profundamente comprometidos con el cambio social; que pongan en práctica sus valores positivos y se sientan orgullosos de su identidad nacional, colaborando de esta manera al fortalecimiento de una democracia en la cual domine el equilibrio entre los géneros y la justicia social.

Misión.-

La Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”, proporcionara una educación integral a sus estudiantes, para formar niños y jóvenes con capacidad investigativa, crítica, humanística y de liderazgo, basados en las leyes y reglamentos que rigen el sistema educativo ecuatoriano, que les permita continuar con éxito sus estudios en cualquier institución educativa del Ecuador.

Resulta factible ya que con su aplicación se contribuirá para que las políticas del estado ecuatoriano se ejecuten para mejorar la calidad educativa en todos los establecimientos del país.

Esta investigación pretende elaborar y entregar una propuesta alternativa que permita mejorar la gestión administrativa del Director del establecimiento la misma que contendrá las estrategias para dirigir una institución educativa.

Además resulta interesante mencionar que no se cuenta con ningún tipo de limitante que nos permita realizar esta investigación.

i. Operacionalización de Variables y Objetivos específicos

Variable: Estándares de Desempeño Profesional

| VARIABLE | CONCEPTUALIZACION | CATEGORIAS | INDICADORES | ITEMS BASICOS |
|--|--|---|---|---|
| Estándares de desempeño profesional | Son los que orientan la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano. | Dimensión Estándares Generales Estándares Específicos Indicadores | Muestras de desempeño profesional, que permiten emitir juicios respecto a nivel de calidad alcanzado. | ¿Qué instrumentos de gestión se utiliza en el establecimiento educativo? ¿De qué manera se podría mejorar la gestión del Director de la Escuela de Educación Básica "1 de Marzo"? ¿Es necesario implementar un plan de capacitación para mejorar la gestión del Director en la institución educativa? |

Operacionalización de Objetivos específicos

| OBJETIVO GENERAL | OBJETIVOS ESPECIFICOS | ACTIVIDADES | RESULTADOS ESPERADOS | CALENDARIO TENTATIVO |
|---|---|--|--|--|
| Analizar los Estándares de Desempeño Profesional Directivo, mediante el análisis situacional y trabajo de campo en la Escuela de Educación Básica "1 de Marzo", con la finalidad de presentar una propuesta alternativa de solución al problema. | 1. Determinar las características, componentes y estructura de los estándares de desempeño profesional. | 1.1 Identificar las características, componentes y estructura de los estándares de desempeño profesional, es decir una vez indagada en la plataforma del Ministerio de educación del Ecuador, se conocerá en forma clara las características, componentes y estructura para citarlos en la presente investigación. | 1.1.1 Banco de datos confiables que serán incluidos en el tema de investigación. | 1.1.2 Hasta el 10/11/2014 |
| | 2. Determinar los instrumentos de gestión administrativa con que cuentan en la actualidad las autoridades de la Escuela de Educación Básica "1 de Marzo". | 1.2 Identificar los instrumentos de gestión con que cuenta las Autoridades de la Escuela de Educación Básica "1 de Marzo", solicitando una copia de todos estos instrumentos al Directivo del establecimiento, para citarlos en la presente investigación. | 1.2.1 En base a los indicadores se elaborarán los instrumentos, para registrar la información proporcionada tomando en cuenta los parámetros o indicadores debo registrar. Los instrumentos que se elaborarán en la presente investigación son : <ul style="list-style-type: none"> • Entrevista • Encuesta y se las aplicará a directivo, docentes, estudiantes y padres de familia. | 1.2.2 Hasta el 15/12/2014 1.3.2 Hasta el 10/01/2015 |
| | | | 1.3.1. Plan para mejorar la gestión directiva del establecimiento. | |
| | | | Continua  | |

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | <p>3. Diseñar una propuesta alternativa que permita mejorar la gestión directiva en la Escuela de Educación Básica "1 de Marzo".</p> | <p>1.3 Diseño de una propuesta que permita mejorar la gestión del directivo del establecimiento</p> <p>Una vez realizado el análisis de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo y sus indicadores se procederá a:</p> <p>Análisis de los instrumentos de gestión con que cuenta las Autoridades de la Escuela de Educación Básica "1 de Marzo.</p> <p>Verificación del proceso de elaboración.</p> <p>Inclusión de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo en los instrumentos de gestión con que cuenta las Autoridades de la Escuela</p> <p>Verificación de la correcta aplicación de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo mediante la aplicación de los indicadores existentes para el efecto.</p> <p>Entrega de la propuesta al Director del establecimiento.</p> | | |
|--|--|--|--|--|

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

a. Antecedentes de la investigación

Sobre los estándares de desempeño existen varias investigaciones de importancia, las cuales servirán de base para mejorar la gestión administrativa en la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo” entre las investigaciones tenemos las siguientes:

(Reyes, 2014), en su investigación titulada “Incidencia de la gestión de los directores en el funcionamiento de los Centros de Nivel Básico” concluyó que “los directores de centro no integran a todos los actores del proceso en la tarea de planificación y otras actividades y que no cumplen en la medida esperada con su labor de supervisión y si lo hacen no desarrollan actividades de seguimiento para corregir dificultades y errores”.

(Castelan, A. 2003), en la “Revista de educación moderna para una sociedad democrática ¿Una nueva gestión educativa para nuestras escuelas?”, afirma que existe la necesidad de orientar los esfuerzos hacia la gestión colegiada y participativa, en donde se promueva el liderazgo académico como herramienta, de igual manera resalta la importancia del trabajo en equipo acompañada de la supervisión constante, estas acciones nos llevaran a obtener buenos resultados con base a objetivos sólidos.

(Garcia-Leiva, 2000), plantea que la gestión educativa debe tender hacia el logro de los objetivos y metas educacionales, tomando como

base los principios de la reingeniería y la reinención del gobierno, pero realizados desde un enfoque humanista, con un soporte en principios del desarrollo humano.

Sañudo (2001), pone de manifiesto las diferencias entre la gestión administrativa y la gestión educativa, la primera da prioridad a funciones administrativas, como la planificación de recursos humanos y financieros, mientras que en la gestión educativa no pueden darse las condiciones de precisión y exactitud mecánica que la reingeniería pretende, ya que se trabaja con y para personas. En este mismo artículo, explica cómo se percibe el poder y cómo debe orientarse para que la gestión conduzca a la calidad, rescatando el papel del director como mediador del conflicto, que puede y debe ser un medio para la mejora escolar.

b. Fundamentación filosófica, pedagógica y legal

a. Fundamentación filosófica

(www.altonivel.com.mx, 2015), manifiesta que Fayol, fue el primero en desarrollar una teoría general de la Administración, por lo que se le considera el "padre de la Administración Moderna" y estableció las razones por las cuales se debería enseñar administración en los centros educativos para este fin, aportó con catorce principios básicos detallados a continuación:

1. **División del Trabajo:** Tiene por objeto "producir más y mejor con el mismo esfuerzo". La especialización incrementa la producción al hacer más eficientes a los empleados.
2. **Autoridad:** Esto es "el derecho de mandar y poder de hacerse obedecer". Los gerentes deben ser capaces de dar órdenes.

3. **Disciplina:** Los empleados deben obedecer y respetar las reglas que gobiernan la organización. Una buena disciplina es resultado de un liderazgo efectivo.
4. **Unidad de Mando:** Cada empleado debe recibir órdenes de un solo supervisor.
5. **Unidad de Dirección:** Cada grupo de actividades organizacionales que tienen el mismo objetivo debe ser dirigido.
6. **Subordinación del Interés Particular al Interés General:** Se refiere a que en una institución el interés de una persona, grupo o departamento no debe primar en contra del interés de la empresa.
7. **Remuneración del Personal:** Señala que los empleados deben recibir un salario justo por sus servicios.
8. **Centralización:** Se refiere al grado en que los subordinados participan en las tomas de decisiones.
9. **Cadena de Mando:** Es la serie de jefes que va de la autoridad suprema a los agentes inferiores. La jerarquía no debe violarse, salvo casos excepcionales en que se hace necesario el contacto directo para el éxito de una operación.
10. **Orden:** Las personas y los materiales deben estar en el lugar indicado en el momento preciso.
11. **Equidad:** Los gerentes deben ser amables y justos con sus subordinados.
12. **Estabilidad del Personal:** Una alta rotación de personal denota ineficiencia. La gerencia debe proporcionar una ordenada planificación de personal y asegurarse de que se tengan los reemplazos para llenar vacantes.
13. **Iniciativa:** Establece que debe fomentarse la iniciativa de los empleados.

Fayol, considerado por su gran dedicación a la Administración, como padre la misma, fue el primero en proponer el estudio de la administración dentro de los establecimientos educativos, dejando un legado de catorce principios básicos en los cuales enfatiza que lo más

importante e imprescindible son las personas, con la aplicación de estos se puede mejorar en forma notable la gestión administrativa de las autoridades en los centros educativos, no podemos destacar un número limitado de principios ya que todos revisten gran importancia y porque utilizándoles en forma apropiada con liderazgo y amor a la profesión educativa podremos ser partícipes constantes de la consecución de los objetivos de sistema educativo ecuatoriano encaminados a alcanzar en todo momento la calidad.

b. Fundamentación Pedagógica

(Educacionecuador, 2012), el Ministerio de Educación como parte de la Revolución Ciudadana dentro de sus múltiples funciones ha diseñado los estándares para asegurar que nuestros estudiantes logren los aprendizajes deseados siendo estos los siguientes: Estándares de Aprendizaje, de Desempeño Profesional, de Gestión Escolar, y de Infraestructura.

Existe evidencia a nivel mundial que sugiere que los países que cuentan con estándares tienden a mejorar la calidad de la educación, en el Ecuador el sistema educativo se encontraba caduco hasta hace ocho años atrás aproximadamente, a partir de la creación de los estándares de desempeño, las instituciones educativas pueden contar con objetivos claros para el beneficio de la comunidad educativa.

El trabajo del Ministerio de Educación está direccionado al mejoramiento paulatino y constante de los diferentes centros educativos, con la elaboración, socialización, aplicación y evaluación constante de los diferentes estándares de calidad educativa, y que en nuestro campo de estudio son necesarios e importantes los de Desempeño Profesional Directivo que nos ayudaran a evaluar la gestión administrativa del Director de la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”.

c. Fundamentación legal

Constitución de la República del Ecuador.

- Constitución de la República del Ecuador 2008. Título II: derechos, Capítulo primero, principios de la aplicación de los derechos. Sección quinta. Art 26, Art. 27

Art. 26 de la Constitución de la República reconoce a la educación como un derecho que las personas lo ejercen a largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el Buen Vivir. Las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo;

Art. 27 de la Constitución de la República establece que la educación debe estar centrada en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; estimulará el sentido crítico, el arte y la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear y trabajar.

Ley Orgánica de Educación Intercultural

Ley Orgánica de educación Intercultural. Título II: del Sistema Nacional de Evaluación, Capítulo primero, **de los estándares de Calidad Educativa**, indicadores de calidad educativa e indicadores de calidad de la evaluación. Sección quinta. Educación Art 14

Estándares de Calidad Educativa, indicadores de calidad educativa e indicadores de calidad de la evaluación. Todos los procesos de evaluación que realice el Instituto Nacional de Evaluación Educativa deben estar referidos a los siguientes estándares e indicadores:

1. Los Estándares de Calidad Educativa, definidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, son descripciones de logros esperados correspondientes a los estudiantes, a los profesionales del sistema y a los establecimientos educativos;
2. Los Indicadores de Calidad Educativa, definidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, señalan qué evidencias se consideran aceptables para determinar que se hayan cumplido los estándares de calidad educativa; y,
3. Los Indicadores de Calidad de la Educación, definidos por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, se derivan de los indicadores de calidad educativa, detallan lo establecido en ellos y hacen operativo su contenido para los procesos de evaluación.

Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural

El Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural en su Art. 42.- De los tipos de autoridades, manifiesta que son autoridades en los establecimientos educativos según el servicio que ofertan:

En las Escuelas de Educación Básica las autoridades son:

- El Director que es la máxima autoridad.
- El Subdirector.
- El Inspector general.
- El Subinspector general.

La Constitución de la República del Ecuador, La Ley Orgánica de Educación Intercultural, su reglamento y más instrumentos creados por el Ministerio de Educación del Ecuador son quienes nos dan las normas y pautas para lograr alcanzar los objetivos trazados por el Sistema Nacional de Educación del Ecuador, en la actualidad el Gobierno Nacional a través del Ministerio de Educación está dando cumplimiento estricto a lo establecido en los anteriores cuerpos de ley citados es así que hoy en día ha mejorado la educación en el país se han creado Escuelas del Milenio, Colegios Réplica completamente equipados y se está repotenciando las Escuelas Eje como es el caso de la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo” en el caso específico del talento humano, el personal Docente y Directivos han sido convocados a rendir exámenes de especialización, de re categorización con la finalidad de mejorar su categoría y su salario y lo más importante se ha invitado a cursos de capacitación y formación continua incluyendo maestrías virtuales con universidades españolas, todo esto en beneficio del docente y sobre todo de la educación ecuatoriana.

d. Marco Teórico Contenidos

Estándares De Desempeño Profesional

Conceptualización:

(educacionecuador, 2012), manifiesta que los Estandares de Desempeño Profesional, son aquellos que permiten orientar la mejora de la labor profesional de docentes y directivos del sistema educativo ecuatoriano, con la finalidad de alcanzar la calidad de la educación en el país, enmarcado dentro del Plan Nacional del Buen Vivir.

Durante las tres últimas décadas el sistema de educación ecuatoriano ha sido abandonado y olvidado por los gobiernos de turno, la calidad de educación era deficiente y como consecuencia la educación era caduca en relación a algunos países de América tales como Chile, Brasil y Argentina, a partir del año 2007, la educación en nuestro país da un giro importante de 360 grados, el gobierno de la Revolución Ciudadana realiza una verdadera inversión en el campo educativo, manifiesta que no hay revolución sin una excelente educación, razón por la cual hoy en día contamos con instituciones educativas de alto nivel, el ingreso al Magisterio está normado por la Ley y Reglamento de educación en base a concursos de méritos y oposición para Docentes y Directivos pero aún nos falta romper un sinnúmero de paradigmas dentro de las instituciones educativas que están arraigados especialmente en los profesores con más años de servicio que presentan resistencia al cambio del nuevo modelo educativo ecuatoriano y a sus responsabilidades como verdaderos docentes.

Tipos de estándares

El Ministerio de Educación de nuestro país ha diseñado los siguientes estándares:

- Estándares de Gestión escolar
- Estándares de Desempeño Profesional Directivo y Docente
- Estándares de aprendizaje
- Estándares de mejoramiento de la Infraestructura

(educacionecuador, 2012), manifiesta que la aplicación de los estándares de calidad permiten establecer el rango de cumplimiento de los procesos y resultados obtenidos por la institución educativa en correlación con los estándares de calidad educativa implementados por el Ministerio de Educación.

En las instituciones educativas del país por medio de una auto evaluación mediante la correcta aplicación de indicadores nos permiten observar a ciencia cierta cómo está la calidad de la educación en la institución, y de seguro darán las pautas necesarias al Directivo de lo que está bien, lo que está mal y se debe mejorar, para que a su vez esta autoridad conjuntamente con su Consejo Ejecutivo tomen las más optimas decisiones acertadas para mejorar la calidad de la educación.

Estándares de Gestión escolar

(educacionecuador, 2012), manifiesta que “Los Estándares de Gestión Escolar abarcan los procesos de gestión y las prácticas institucionales que contribuyen a que todos los estudiantes logren los resultados de aprendizaje esperados, a que los actores de las instituciones educativas se desarrollen profesionalmente, y que la institución se aproxime a su funcionamiento óptimo.

En las instituciones educativas es importante la aplicación de los estándares, ya que su correcta aplicación permite observar si se están alcanzado los objetivos institucionales, cabe resaltar que la finalidad de creación de los estándares de Gestión Escolar, son para alcanzar la calidad del proceso enseñanza aprendizaje y de la comunidad educativa, de idéntica forma para lograr la óptima profesionalización del personal docente con miras a alcanzar los objetivos más altos de la educación ecuatoriana, ya que solo con una educación de calidad podremos avanzar hacia el desarrollo constante y continuo de nuestro país en el campo educativo.

Estándares de Desempeño Profesional Directivo

Conceptualización

Cuando se habla de Directivos se refieren a aquellas personas que con esfuerzo y mucha responsabilidad, cumplen con las actividades y acciones indispensables para optimizar la labor que el Rector, Director, Vicerrector deben realizar en las instituciones educativas.

Años atrás hablar del Director era hablar de aquella autoridad que realizaba únicamente labores administrativas que ocupaba su tiempo en tener al día la documentación burocrática que las Direcciones Provinciales le solicitaban, por otra parte los directivos eran muy autoritarios con el personal docente, sin cumplir a cabalidad el verdadero rol del directivo, además eran nombrados sin concurso y nombrados por las autoridades por amistad o conveniencia.

A partir del año 2013, la educación ecuatoriana ha cambiado, hoy por hoy el Directivo de una institución educativa debe ser un docente que cumpla con los requisitos establecidos en el Art. 110.- de la LOEI, y únicamente se podrá acceder a estos cargos, a través del concurso de méritos y oposición denominado Quiero Ser Directivo y

podrán participar en los concursos para acceder a los cargos de rectores y directores, los profesionales de la educación pública, privada o fisco misional que cumplan con el perfil requerido para ocupar este cargo que tiene mucha importancia ya que es el responsable directo de llevar a la institución hacia la cumbre de la calidad educativa .

¿Para qué sirven?

(educacionecuador, 2012), manifiesta que los Estándares de Desempeño Profesional Directivo, sirven para orientar, apoyar y monitorear la acción del profesional que cumple la función de directivo de una institución educativa y están encaminados a asegurar la calidad educativa enmarcada en el Plan Nacional del Buen Vivir.

Los Estándares de Desempeño Profesional Directivo han sido creados por el Ministerio de Educación, específicamente para que el Directivo los cumpla a cabalidad sin descuidar ni un solo detalle, son la guía para que pueda sacar adelante en forma eficiente a la institución mediante la consecución de los objetivos planteados teniendo como límite máximo la calidad apoyando las políticas de gobierno en lo referente a educación y el Buen Vivir.

¿Para qué los necesitamos?

(educacionecuador, 2012), manifiesta que los Estándares de Desempeño Profesional Directivo, en las instituciones educativas son necesarios e importantes ya que su óptima utilización tiende a mejorar la gestión que cumple el Directivo en la institución.

En las instituciones educativas los Estándares de Desempeño Profesional Directivo son importante y más aún si se aplican con responsabilidad ya que permite trabajar con un alto grado de

eficiencia, convirtiéndole a la autoridad del establecimiento en un directivo de calidad que trabaja constantemente en busca de la mejora de la gestión educativa, realizando el seguimiento, acompañamiento, y el asesoramiento a su equipo docente con la finalidad de mejorar la calidad de la educación.

Los Estándares de Desempeño Profesional Directivo contienen los campos en los cuales el Directivo debe trabajar esmeradamente con amor y profunda vocación con el ánimo de transformar la educación sacándola del estancamiento en la cual se encontraba por décadas.

Importancia de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo en la educación.

El cumplimiento de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo es de importancia ya que están compuestos por cuatro dimensiones como son el Liderazgo, Gestión Pedagógica, Gestión de Talento Humano y Recursos, Clima Organizacional y Convivencia Escolar las mismas que están encaminadas a mejorar el aprendizaje de los estudiantes y a lograr un nivel óptimo de calidad educativa, en caso de no cumplirlos la institución educativa se estaría estancando, nuestros estudiantes al ser los perjudicados estarían regresando al pasado caduco de nuestra educación y por ende las autoridades tomarían las acciones correspondientes por no permitir esta situación.

(educacionecuador, 2012), manifiesta que los Estándares de Desempeño Profesional Directivo dentro del campo educativo están planteados dentro del marco del Buen Vivir, tienen como objetivo primordial respetar la diversidad de culturas y pueblos de nuestro país, asegurando en todo momento la aplicación de la política y prácticas de la verdadera inclusión, contribuyen en todo momento al mejoramiento del proceso enseñanza aprendizaje en las instituciones educativas, además que permiten el desarrollo profesional de los


actores educativos y sobre todo cumplen un objetivo importante y primordial que es velar por el cumplimiento de las disposiciones que el Ministerio de Educación dicta al respecto.

Es importante citar que la educación en nuestro país practica la verdadera inclusión educativa, es así que la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”, recibe en sus aulas a dieciséis niños con capacidades diferentes, pese a que el personal docente aún no se encuentra completamente capacitado para afrontar esta situación, pero realizan su mejor y mayor esfuerzo profesional por incluir al grupo a estos estudiantes con iguales derechos que los demás.

A continuación presentamos los Estándares de Desempeño Profesional Directivo implantados por el Ministerio de Educación.


| N° | ESTÁNDARES GENERALES | ESTÁNDARES ESPECÍFICOS |
|---|---|---|
| DIMENSIÓN A: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA | | |
| 1 | A.1 El directivo promueve la creación y el cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y de planes de mejora. | <p>A.1.1 Dirige la construcción y difusión del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y participa en dichas acciones junto con el Gobierno Escolar.</p> <p>A.1.2 Controla y participa en la aplicación del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y garantiza la toma de decisiones para la mejora continua.</p> <p>A.1.3 Desarrolla y evalúa su gestión para la toma de decisiones, de acuerdo con los lineamientos del PEI y con la filosofía institucional.</p> |
| 2 | A.2 El directivo ejerce un liderazgo compartido y flexible, y genera altas expectativas en la comunidad educativa. | <p>A.2.1 Establece canales y procesos de información y comunicación para la mejora del clima institucional y de los programas educativos.</p> <p>A.2.2 Promueve el liderazgo de los miembros de la comunidad educativa para que participen activa y responsablemente en la toma de decisiones.</p> <p>A.2.3 Establece altas expectativas con respecto a su rol, al rol de los docentes y al rol de los estudiantes.</p> <p>A.2.4 Socializa las expectativas y los estándares de calidad entre toda la comunidad educativa.</p> <p>A.2.5 Difunde en la comunidad educativa experiencias exitosas en las que se han cumplido las altas expectativas de sus miembros y de la Autoridad Educativa Nacional.</p> |
| 3 | A.3 El directivo desarrolla procesos de autoevaluación institucional. | <p>A.3.1 Dirige el desarrollo de la metodología y del proceso de autoevaluación institucional bajo responsabilidad del comité de autoevaluación, para la mejora continua de la institución.</p> <p>A.3.2 Utiliza los resultados y considera las propuestas de la comisión de autoevaluación para la toma de decisiones institucionales y la elaboración de planes de mejora.</p> <p>A.3.3 Monitorea y supervisa la utilización de diversos medios convencionales y alternativos para comunicar oportunamente información relevante a los miembros de la comunidad educativa.</p> |

Continúa 

| DIMENSIÓN B: GESTIÓN PEDAGÓGICA | | |
|--|---|---|
| 1 | B.1 El directivo gestiona el currículo para cumplir con los estándares educativos. | B.1.1 Monitorea y evalúa la implementación del currículo vigente de acuerdo al PEI, y de acuerdo a las necesidades educativas especiales e intereses de los estudiantes del establecimiento educativo y del entorno. |
| | | B.1.2 Garantiza la aplicación, ajuste y adaptación del currículo en las diferentes áreas disciplinares, considerando las necesidades educativas de los estudiantes, su diversidad y su contexto. |
| 2 | B.2 El directivo garantiza que los planes educativos y programas sean de calidad, mediante la atención a la diversidad y al contexto escolar. | B.2.1 Promueve y monitorea la aplicación de procesos de enseñanza enfocados en el cumplimiento de los Estándares de Aprendizaje y en los principios y lineamientos pedagógicos curriculares e institucionales. |
| | | B.2.2 Verifica que el personal docente evalúe –de manera permanente, oportuna y precisa– el progreso de los estudiantes en un ambiente propicio de aprendizaje. |
| | | B.2.3 Supervisa y evalúa la implementación del programa de inclusión escolar. |
| | | B.2.4 Dirige la utilización de los resultados de la evaluación e información de los estudiantes para realizar los ajustes necesarios en los procesos de enseñanza, e implementar planes de apoyo y recuperación pedagógica. |
| | | B.2.5 Garantiza los procesos de información y comunicación a los padres de familia o representantes legales sobre el aprendizaje de los estudiantes. |
| 3 | B.3 El directivo organiza, orienta, lidera y evalúa el trabajo técnico-pedagógico de los docentes. | B.3.1 Genera una cultura de corresponsabilidad y de trabajo colaborativo respecto al aprendizaje de los estudiantes. |
| | | B.3.2 Orienta la aplicación de estrategias de aprendizaje colaborativo y evaluativo entre los miembros de la comunidad educativa. |
| | | B.3.3 Dirige la aplicación de procesos de investigación, experimentación e innovación pedagógica en la comunidad educativa. |
| | | B.3.4 Asesora pedagógicamente a los docentes, utilizando diversas fuentes de investigación, autoevaluación y evaluación, para su mejoramiento continuo. |
| | | B.3.5 Implementa y asesora políticas inclusivas en el proceso de aprendizaje y evaluación de los estudiantes. |
| | | Continúa  |

| DIMENSIÓN C: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RECURSOS | | |
|---|---|--|
| 1 | C.1 El directivo establece condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal. | C.1.1 Diseña e implementa el plan orgánico funcional, alineado a las metas institucionales. |
| | | C.1.2 Identifica las necesidades y fortalezas institucionales y del personal para la toma de decisiones respecto a roles, funciones y formación continua. |
| | | C.1.3 Gestiona con instancias gubernamentales y no gubernamentales acciones que promueven el mejoramiento continuo. |
| | | C.1.4 Organiza programas de desarrollo integral para su formación y la del personal, de acuerdo a las necesidades institucionales. |
| | | C.1.5 Implementa procesos de acompañamiento, seguimiento y evaluación a la práctica docente. |
| | | C.1.6 Genera espacios de intercambio de conocimientos y experiencias entre sus miembros y con instituciones similares. |
| | | C.1.7 Evalúa la eficacia de las acciones tomadas en relación a la capacitación y formación continua, mediante el seguimiento de su aplicación en el aula, para fortalecer las competencias del personal del establecimiento. |
| | | C.1.8 Favorece la construcción de espacios de reflexión y análisis entre el personal, para el cumplimiento de las metas institucionales en relación con su desempeño profesional. |
| 2 | C.2 El directivo planifica y gestiona la obtención y distribución de recursos. | C.2.1 Tramita oportunamente la provisión de recursos para el cumplimiento del PEI. |
| | | C.2.2 Toma decisiones respecto al uso eficiente de los recursos, de acuerdo con lo estipulado en el PEI. |
| | | C.2.3 Desarrolla iniciativas para obtener recursos adicionales orientados al cumplimiento del PEI. |
| | | C.2.4 Promueve y hace uso eficiente de los recursos de la institución educativa, y asegura –a la planta docente y administrativa– el apoyo necesario para cumplir sus funciones. |
| | | C.2.5 Presenta periódicamente, a la autoridad correspondiente y a la comunidad educativa, su informe de rendición de cuentas. |
| | | C.3.2 Cumple con las normas establecidas para la administración del personal. |

Continúa 

| | | |
|--|---|---|
| | | <p>C.3.3 Enmarca su gestión en la aplicación de la normativa: LOEI, Reglamento General a la LOEI, Código de la Niñez y de la Adolescencia y otras leyes que garanticen el bienestar de sus estudiantes.</p> <p>C.3.4 Dirige la aplicación de las disposiciones de la Junta Distrital de Resolución de Conflictos.</p> <p>C.3.5 Dirige la aplicación de los procesos de selección y evaluación de proveedores de servicios (bar, transporte, uniformes y salud) cuando corresponda, de conformidad con la normativa vigente.</p> <p>C.3.6 Dirige el adecuado cumplimiento de la jornada escolar, mediante el desarrollo de manuales de procedimientos de: a) Funciones: orgánico-estructural, funcional y posicional; b) Procedimientos operativos: seguridad, emergencia, movilización de estudiantes, uso de espacios y recursos físicos, ausentismo docente, ingreso y salida de estudiantes; c) Procedimientos académicos: asentamiento de calificaciones y de uso de recursos pedagógicos y d) Jornada extracurricular.</p> |
| 4 | C.4 El directivo demuestra en su gestión una sólida formación profesional. | <p>C.4.1 Se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones sobre gerencia educativa y temáticas afines.</p> <p>C.4.2 Promueve la participación de los miembros de la comunidad educativa en la conformación de los organismos escolares y en la implementación y desarrollo de la cultura organizacional necesaria para mejorar la calidad de los aprendizajes.</p> <p>C.4.3 Monitorea y fomenta en la institución educativa una cultura de aprendizaje y evaluación permanente, encaminada a la mejora continua del personal y del establecimiento.</p> |
| DIMENSIÓN D: CLIMA ORGANIZACIONAL Y CONVIVENCIA ESCOLAR | | |
| 1 | D.1 El directivo propicia en la institución educativa un ambiente de respeto, cultura de paz y compromiso, sustentado en el Código de Convivencia y en el marco del Buen Vivir. | <p>D.1.1 Lidera acciones para la planificación y elaboración participativa del Código de Convivencia.</p> <p>D.1.2 Dirige el cumplimiento del Código de Convivencia.</p> <p>D.1.3 Gestiona, de forma participativa, actividades que generen un clima de confianza, sentido de pertenencia y promoción de una cultura de paz.</p> <p>D.1.4 Lidera acciones para la prevención, tratamiento y solución de conflictos y para asegurar la integridad física y psicológica de estudiantes, docentes y directivos durante las actividades académicas y en los diferentes ambientes escolares.</p> |
| | | <p>Continúa </p> |

| | | |
|---|---|--|
| 2 | D.2 El directivo fortalece lazos con la comunidad, para generar compromisos sustentados en el marco del Buen Vivir. | D.2.1 Coordina la implementación de acciones entre el establecimiento educativo, el hogar y la comunidad, para fortalecer el bienestar y la formación integral de los estudiantes. D.2.2 Gestiona y desarrolla alianzas estratégicas y redes de trabajo con instituciones de apoyo técnico o pedagógico, en beneficio del establecimiento educativo. D.2.3 Dirige y evalúa las acciones implementadas para cubrir las necesidades educativas especiales y para el fortalecimiento de la comunidad. |
|---|---|--|

Fuente: Ministerio de Educación

La Gestión Administrativa

¿Qué es un modelo de gestión administrativa?

(<http://monografias.com>, 2014), menciona que un sistema de administración es un conjunto de acciones orientadas al logro de los objetivos de una institución; a través del cumplimiento y la óptima aplicación del proceso administrativo.

Existe estrecha relación entre las acciones que cumple un Administrador en una empresa, y un Directivo en una institución educativa, este último tiene como objetivo principal desarrollar políticas que vayan encaminadas a la consecución de los objetivos institucionales y sobre todo del sistema educativo ecuatoriano a través de la correcta y eficiente aplicación de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo que le dan las herramientas necesarias para asegurar su influencia efectiva en el logro de aprendizajes de calidad de todos los estudiantes en la institución educativa a su cargo.

Administración educativa

(Cortes, 2006), manifiesta que resulta difícil delinear una conceptualización exacta sobre lo que significa la administración educativa pero se puede mencionar que:

El administrador educativo es el profesional que utilizando y empleando en forma óptima los recursos disponibles, busca dar solución a los diversos problemas que se presenten en su institución.

(http://www.alipso.com/monografias/el_papel/#_ftn1, 2015), manifiesta que “el papel del administrador en los Centros Educativos, es un punto clave, como promotor de los procesos de cambio e innovación educativa para la realización del desempeño administrativo”.

Funciones principales del Directivo o Gerente educativo

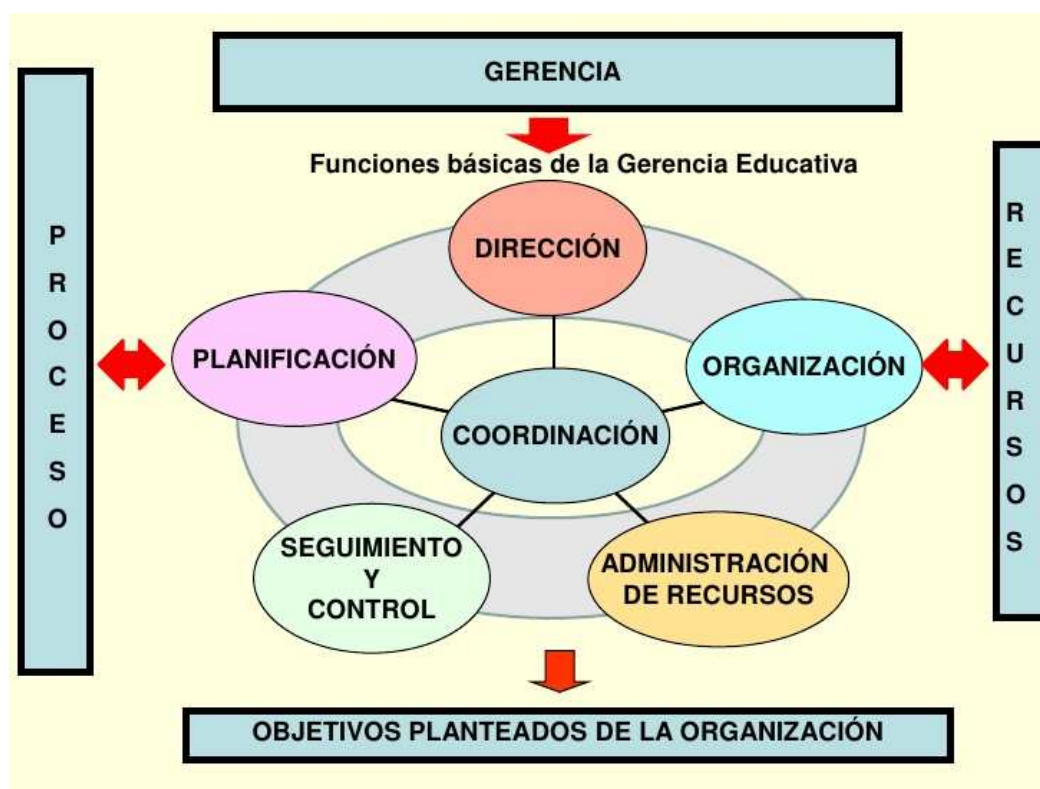


Gráfico 1: Funciones básicas del gerente educativo

Fuente: image.slidesharecdn.com/gerenciaeducativaponencia

Las funciones principales que el Director, Gerente o Administrador Educativo, debe cumplir al frente de la institución educativa son las siguientes: dirigir, planificar, controlar, organizar, coordinar y administrar. El estricto cumplimiento de las funciones antes mencionadas demanda el cumplimiento de ciertas actitudes y una excelente y constante capacitación, abierta al cambio, con una posición crítica, creadora y respetuosa de las opiniones ajenas.

(http://www.alipso.com/monografias/el_papel/#_ftn1, 2015).

El Director es líder en todos los ámbitos del centro escolar: Líder Directivo, Líder Administrativo, Líder Pedagógico y Líder Comunitario; en este sentido, deberá cumplir con varias funciones, pero fundamentalmente con dos de carácter estratégicas: Director-gerente y Director-Pedagógico, este profesional tiene la principal misión de ejercer un liderazgo de calidad encaminado a mejorar en todo momento su gestión en la institución educativa tratando siempre de que las acciones que realice estén encaminadas a alcanzar la excelencia académica de sus estudiantes.

De los cargos Directivos

(Ley_organica_educacion_intercultural.pdf, 2015), en su artículo 109 de la manifiesta que los cargos directivos de rectores y directores son parte de la carrera educativa pública y remunerativamente estarán sujetos a la Ley que regule el servicio público y únicamente se podrá acceder a estos cargos, a través del concurso de méritos y oposición denominado Quiero Ser Directivo y podrán participar en los concursos para acceder a los cargos de rectores y directores

En el país la función de Directivo, esta revestida de autoridad moral y legal por lo tanto debe actuar conforme lo establece la normativa vigente a fin de conseguir las metas y objetivos del sistema educativo del Ecuador, además para ejercer la función de dirigir una entidad educativa, el líder debe demostrar ciertas competencias que le ayudaran a desempeñarse de la mejor manera en cuanto al manejo administrativo y humano, durante el desarrollo de su gestión este debe combinar conocimientos, destrezas, actitudes y comportamientos que le permitirán convertirse en un líder eficaz.

La autoridad del Directivo

(ISAACS, 1995), manifiesta, que “una autoridad es una persona que protege y defiende unos valores que otra persona comparte, para seguir obedecer o atender a la autoridad la otra persona también debe saber reconocer que los valores que defiende son también suyos y lo está haciendo en forma competente.

Por otra parte otros autores manifiestan que la autoridad del Directivo Líder, radica en el origen de la autoridad de cada uno, ya que ella constituye la premisa de la relación dominio - subordinación.

La autoridad del líder proviene siempre de aquellos con los cuales interactúa y con quienes comparte su posición, normas y valores, a esto llamamos autoridad moral, y cuando la autoridad del directivo proviene de los niveles superiores en la organización, en relación con el nivel que ocupa, a esto llamamos autoridad oficial o legal.

Por ende, podemos afirmar que el concepto de líder siempre implica la existencia de un determinado vínculo entre una persona y otras, caracterizado por la existencia de una ascendencia más o menos estable del líder sobre esas personas, donde tal ascendencia resulta mayor que la que posee cualquier otro miembro del grupo sobre éste.

El concepto de autoridad hace referencia al poder que se tiene sobre otra persona, asociándose generalmente a «mandar». Es por esto que las generaciones jóvenes rechazan a la autoridad, ya que aparece como una limitación y amenaza para la libertad. Analizando la palabra autoridad (auctor) decimos que hace referencia “al que tiene poder para hacer crecer”. Los padres son autoridad para sus hijos, no en la medida que los mandan, sino porque son sus autores, por haberles dado la vida y, luego, porque los ayudan a crecer física, moral y espiritualmente. Así, la autoridad debe estar al servicio de la libertad para apoyarla, estimularla y protegerla a lo largo del proceso de maduración, ya que se reconoce

que el niño aún no está capacitado para caminar solo por la vida. Por esto, si ejercer la autoridad consiste en conducir y dirigir hacia la libertad, hoy los adultos al claudicar irresponsablemente ponemos en riesgo la felicidad y realización personal de niños y adolescentes.

Elementos de la administración educativa

Dentro del amplio mundo de la administración educativa podemos citar como elementos básicos importantes los siguientes: las personas, las ideas, los recursos y los objetivos (Cortes, 2006).

Personas

(Cortes, 2006), manifiesta que dentro de los elementos importantes de la administración educativa las personas son las más importantes pues la administración es para y con las personas, de allí que el administrador debe ser consciente de que sus dirigidos necesitan ser persuadidos y capacitados para desempeñar trabajos de manera satisfactoria.

Las personas en el caso del sistema educativo ecuatoriano el personal docente, estudiantes y padres de familia, son los principales protagonistas, ya que todas las actividades que se realicen deben estar dirigidas y orientadas a alcanzar su bienestar y el de la comunidad educativa con el fin de propiciar un ambiente apto que permita la consecución de los objetivos planteados.

Ideas

(Cortes, 2006), manifiesta que las ideas son las respuestas que se dan a las interrogantes que se van planteando a medida que se desarrolla una actividad o acción y permite responder el ¿Qué deseamos alcanzar?, ¿con que? ¿Cómo?, ¿Qué camino seguir?, ¿En qué tiempo?

Dentro del campo educativo sabemos que lo más importante es tener ideas claras que sean útiles para tomar decisiones, por lo que el Directivo debe recoger todas las evidencias que le sirvan para monitorear los avances de sus docentes y estudiantes a fin de tomar los correctivos necesarios a tiempo, mediante la toma acertada de decisiones para que su gestión sea óptima y eficaz.

Recursos

(Cortes, 2006), afirma que los recursos son todos aquellos medios que se pueden emplear para dar cumplimiento a las metas y objetivos propuestos; podemos visualizar que existen recursos humanos, estructurales y económicos.

En el contexto del marco educativo ecuatoriano hablar de recursos es hablar de aquellos insumos que ayudan a optimizar la gestión, los recursos con que contamos y el más importante es el recurso humano, en las instituciones educativas es el primordial y a quien está dirigido todo el accionar del Directivo, y de la comunidad educativa en general.

Requisitos y atribuciones del Director o Rector

Para cumplir las funciones de Rector o Director de un establecimiento educativo, el profesional de la educación deberá cumplir con los siguientes requisitos:

1. Acreditar al menos la categoría D del escalafón docente;
2. Tener título de cuarto nivel, preferentemente en áreas relativas a la gestión de centros educativos; y,
3. Haber aprobado el programa de formación de directivos o su equivalente.

(Ley_organica_educacion_intercultural.pdf, 2015), en el Art. 44 del Reglamento a LOEI manifiesta que las **Atribuciones del Director o Rector** son las siguientes:

1. Cumplir y hacer cumplir los principios, fines y objetivos del Sistema Nacional de Educación, las normas y políticas educativas, y los derechos y obligaciones de sus actores;
2. Dirigir y controlar la implementación eficiente de programas académicos, y el cumplimiento del proceso de diseño y ejecución de los diferentes planes o proyectos institucionales, así como participar en su evaluación permanente y proponer ajustes;
3. Ejercer la representación legal, judicial y extrajudicial del establecimiento;
4. Administrar la institución educativa y responder por su funcionamiento;
5. Fomentar y controlar el buen uso de la infraestructura física, mobiliario y equipamiento de la institución educativa por parte de

los miembros de la comunidad educativa, y responsabilizarse por el mantenimiento y la conservación de estos bienes;

6. Autorizar las matrículas ordinarias y extraordinarias, y los pases de los estudiantes;
7. Legalizar los documentos estudiantiles y responsabilizarse, junto con el Secretario del plantel, de la custodia del expediente académico de los estudiantes;
8. Promover la conformación y adecuada participación de los organismos escolares;
9. Dirigir el proceso de autoevaluación institucional, así como elaborar e implementar los planes de mejora sobre la base de sus resultados;
10. Fomentar, autorizar y controlar la ejecución de los procesos de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes;
11. Controlar la disciplina de los estudiantes y aplicar las acciones educativas disciplinarias por las faltas previstas en el Código de Convivencia y el presente reglamento;
12. Aprobar el distributivo de trabajo de docentes, dirigir y orientar permanentemente su planificación y trabajo, y controlar la puntualidad, disciplina y cumplimiento de las obligaciones de los docentes;
13. Elaborar, antes de iniciar el año lectivo, el cronograma de actividades, el calendario académico y el calendario anual de vacaciones del personal administrativo y de los trabajadores;

14. Aprobar los horarios de clases, de exámenes, de sesiones de juntas de docentes de curso o grado y de la junta académica;
15. Establecer canales de comunicación entre los miembros de la comunidad educativa para crear y mantener tanto las buenas relaciones entre ellos como un ambiente de comprensión y armonía, que garantice el normal desenvolvimiento de los procesos educativos;
16. Ejecutar acciones para la seguridad de los estudiantes durante la jornada educativa que garanticen la protección de su integridad física y controlar su cumplimiento;
17. Remitir oportunamente los datos estadísticos veraces, informes y más documentos solicitados por la Autoridad Educativa Nacional, en todos sus niveles;
18. Asumir las funciones del Vicerrector, Subdirector o Inspector general en el caso de que la institución no contare con estas autoridades;
19. Recibir a asesores educativos, auditores educativos y funcionarios de regulación educativa, proporcionar la información que necesiten para el cumplimiento de sus funciones y implementar sus recomendaciones;
20. Encargar el rectorado o la dirección en caso de ausencia temporal, previa autorización del Nivel Distrital, a una de las autoridades de la institución, o a un docente si no existiere otro directivo en el establecimiento; y,

21. Las demás que contemple el presente reglamento y la normativa específica que para el efecto expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional.

Instrumentos de Apoyo de Gestión Educativa

Proyecto Educativo Institucional

Conceptualización.-

(Ley_organica_educacion_intercultural.pdf, 2015), en su art. 88 del Reglamento a la LOEI, manifiesta que el Proyecto Educativo Institucional, es un documento público de planificación estratégica institucional en el que constan acciones a mediano y largo plazo, dirigidas a asegurar la calidad de los aprendizajes y una vinculación propositiva con el entorno escolar.

El Proyecto Educativo Institucional debe explicitar las características diferenciadoras de la oferta educativa que marquen la identidad institucional de cada establecimiento, y se lo elabora de acuerdo a la normativa que expida el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional, y no debe ser sometido a aprobación de instancias externas a cada institución; sin embargo, estas lo deben remitir al Nivel Distrital para su registro.

En las instituciones públicas, el Proyecto Educativo Institucional se debe construir con la participación del Gobierno escolar; en las instituciones particulares y fisco misionales, se debe construir con la participación de los promotores y las autoridades de los establecimientos.

En el Proyecto Educativo Institucional se retrata en líneas gruesas lo que es la institución educativa, es un referente de identificación que

determina la diferencia en términos significativos de ese establecimiento con otros, es el sello que identifica y caracteriza a la institución la visión de futuro del proyecto educativo, debe corresponder a la visión de la sociedad en la que aspiramos vivir.

En la búsqueda de mejorar la calidad de la educación, se inscribe la necesidad de plantear propuestas de solución a través de Proyectos Educativos Institucionales en cada plantel, en la espera de innovar las estrategias educativas y generar un colectivo pedagógico con capacidad de visionar en el corto, mediano y largo plazo un modelo de institución acorde con los nuevos contextos sociales y paradigmas emergentes.

El Proyecto Educativo Institucional nos permite:

- Conocer y priorizar los problemas de la institución, según el orden de importancia.
- Plantear con claridad los objetivos, estrategias y metas a alcanzar, con una visión proyectista y en el largo plazo, para la solución de los problemas principales y prioritarios.
- Tener un conocimiento más exacto sobre los retos y las posibilidades que tenemos para enfrentar las diversas situaciones. Saber con qué fortalezas contamos y que debilidades tenemos; y qué oportunidades y amenazas se pueden presentar en el contexto para así estar preparados y aprovecharlas o enfrentarlas con éxito.
- Elaborar los planes estratégicos y metas precisas que a corto, mediano y largo plazo se hagan realidad.

Tomar decisiones adecuadas durante la implementación de los proyectos específicos e incluso durante todo el proceso de la planificación estratégica.

Componentes del P.E.I

Se consideran componentes del P.E.I. los siguientes.

- Diagnóstico
- Identidad Institucional
- Componente Curricular
- Componente de Gestión
- Proyecto de Aula

Para asegurar la dinámica y continuidad en la construcción del P.E.I la Comunidad Educativa debe conformar un equipo que asuma esta responsabilidad.

Elementos del Componente de Gestión

Se consideran elementos del componente de Gestión los siguientes:

- Plan Educativo Institucional.
- El Código de Convivencia.
- Orgánico estructural y funcional.
- Plan de protección integral de los estudiantes.
- Plan de reducción de riesgos.

Código de Convivencia

El (Art. 89 del Reglamento a la LOEI), Manifiesta que el Código de Convivencia es el documento público construido por los actores que conforman la comunidad educativa. En este se deben detallar los principios, objetivos y políticas institucionales que regulen las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa; para ello, se deben definir métodos y procedimientos dirigidos a producir, en el

marco de un proceso democrático, las acciones indispensables para lograr los fines propios de cada institución.

De acuerdo a lo establecido en el literal "I" del Acuerdo Ministerial 0332-13, expedido por el Sr. Ministro de Educación Dr. Augusto Espinoza, la estructura del Código de Convivencia de las instituciones educativas ecuatorianas es el siguiente:

- Datos informativos
 1. Antecedentes y justificación
 2. Fundamentos del Código de Convivencia
 3. Objetivos del Código de Convivencia
 4. Acuerdos y compromisos del código
 5. Procedimiento regulatorios
 6. Comisiones de participación en la construcción del Código de Convivencia.
 7. Plan de convivencia armónica institucional
 8. Plan de seguimiento
 9. Plan de evaluación
 10. Plan de comunicación
 11. Presupuesto
 12. Anexos

El Código de Convivencia tiene un gran objetivo como es el de asegurar que las actividades que se desarrollen dentro de una institución educativa se las realicen en ambiente de sana convivencia entre los actores educativos, con la finalidad de contribuir a alcanzar los objetivos institucionales mediante la consolidación de una política institucional educativa de convivencia basada en derechos, valores, disciplina, razonabilidad, justicia, pluralismo, solidaridad y relación intercultural.

El Art. 33, literal “j” del RLOEI, manifiesta que es el Gobierno Escolar el encargado de construir el Código de Convivencia de la institución educativa, de una manera participativa, generando acuerdos entre los actores educativos.

Una vez elaborado, entrara en vigencia cuando se encuentre aprobado por el nivel distrital de educación correspondiente y es el equipo directivo de la Institución educativa quien aplica este Código de Convivencia pero en estricto respeto a la leyes y demás normativa en vigencia.

Plan Operativo Anual

El plan operativo es un programa concreto de acción de corto plazo, que emerge del plan de largo plazo, y contiene la siguiente estructura:

- Objetivo,
- Estrategia,
- Meta y;
- Acción

Este Plan Operativo permite la asignación de recursos humanos y materiales a las acciones que harán posible el cumplimiento de las metas y objetivos de un proyecto específico.

Funcionalidad.- Este es un instrumento curricular para ser ejecutado en un año lectivo el mismo que se elabora en base a la matriz de propuestas en donde constan los problemas, prioridades de alto nivel de impacto tanto de los factores internos como externos, en el plan operativo anual es necesario considerar que la priorización de los problemas tengan factibilidad de solución tomando en cuenta las fortalezas de la institución y las oportunidades.

El Plan Operativo Anual es un instrumento curricular que permite proveer y organizar en forma general las actividades de inter aprendizaje que se desarrollan durante un año lectivo de acuerdo con los programas vigentes, así como las necesidades psico – sociales del estudiante y las exigencias de la comunidad.

Sanciones a los directivos.

Reglamento a la Ley Orgánica de Educación Intercultural

(Ley_organica_educacion_intercultural.pdf, 2015), el reglamento en su Art. 133.- De las Sanciones, manifiesta que las infracciones enumeradas en el artículo 132, y citadas anteriormente son imputables a los representantes legales, directivos y docentes se sancionarán, según su gravedad, previo sumario administrativo, y siguiendo el debido proceso.

Ley Orgánica de Educación Intercultural

(Ley_organica_educacion_intercultural.pdf, 2015), en su Capítulo V sobre las faltas de los directivos manifiesta en sus artículos lo siguiente:

Art. 332.- Competencia. La máxima autoridad del Nivel Zonal debe ejecutar las sanciones correspondientes al personal directivo, de acuerdo con las faltas cometidas y de conformidad con lo prescrito en el artículo 133 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

Art. 333.- Sanción a directivos. Para imponerle a un Directivo las sanciones descritas en el artículo precedente, la Junta Distrital de Resolución de Conflictos respectiva debe sustanciar el sumario administrativo y, de existir los elementos de juicio suficientes, debe resolver la sanción y remitir el expediente al Nivel Zonal para su aplicación.

En caso de conmoción interna del Establecimiento Educativo, los Directivos pueden ser suspendidos por la autoridad del Nivel Zonal hasta la resolución del sumario, de conformidad con lo prescrito en el artículo 109 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural.

Gestión y Estructura Administrativa de la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”

Organismos de Control de la Gestión.

Ley Orgánica de Educación Intercultural

La Ley Orgánica de Educación Intercultural en su Art. 25.- Autoridad Educativa Nacional, manifiesta que La Autoridad Educativa Nacional ejerce la rectoría del Sistema Nacional de Educación a nivel nacional y le corresponde garantizar y asegurar el cumplimiento cabal de las garantías y derechos constitucionales en materia educativa, ejecutando acciones directas y conducentes a la vigencia plena, permanente de la Constitución de la República.

(Ley_organica_educacion_intercultural.pdf, 2015), manifiesta que el sistema Educativo Nacional está conformado por cuatro niveles de gestión, uno de carácter central y tres de gestión desconcentrada que son:

- Zonal intercultural y bilingüe,
- Distrital intercultural y bilingüe; y,
- Circuitos educativos interculturales y bilingües”.

La Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”, se encuentra ubicada en el cantón Tiwintza, Provincia de Morona Santiago, debido a su ubicación geográfica las visitas de los diferentes organismos de control son demasiado esporádicos, lo que ha ocasionado que no exista el seguimiento oportuno y adecuado a la gestión del directivo y como consecuencia de esta acciones se pueden notar que esta institución no cuenta con los instrumentos de apoyo a la gestión, ya sea por la falta de capacitación del Directivo o por la falta de liderazgo para cumplir con su verdadero rol de autoridad.

Organigrama estructural y funcional de la institución Educativa

Conceptualización.-

El diccionario de la real lengua Española manifiesta que:
“Un organigrama es un cuadro que expresa gráficamente la organización de una entidad determinada”.

(ISAACS, 1995), manifiesta que las estructuras colegiadas permiten a las distintas personas participar en la toma de decisiones, esto no significa que el Director no puede ni debe tomar una decisión solo en algún momento, pero habitualmente utilizará el procedimiento del acuerdo, del consenso o en todo caso de la votación para tomar decisiones.

En una institución educativa el Organigrama Estructural muestra la organización del establecimiento para poder afrontar cualquier tipo de situación, en cambio el Organigrama Funcional muestra al personal responsable de las diferentes áreas y comisiones existentes en el establecimiento quienes responderán de sus acciones al directivo del establecimiento.

Mediante un oficio dirigido al Directivo de la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”, en el cual se solicita se facilite el Organigrama Funcional y Estructural de la institución nos manifiesta que la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo” no cuenta con este tipo de documento por lo que resulta importante que durante el desarrollo de la presente investigación se proceda al asesoramiento para la elaboración de la documentación en mención.

Comisiones existentes en el establecimiento

En la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo” se han creado las diferentes comisiones con la finalidad de efectivizar el trabajo de la institución y se encuentran plasmadas en el Código de Convivencia de la institución educativa, con base a estas se procede a elaborar el cronograma de actividades a desarrollarse en la institución educativa durante el año lectivo, estas comisiones están conformadas y precedidas por el personal docente de la institución y son las siguientes:

Comisión Pedagógica

Se encuentra conformada por los siguientes Sres. Docentes

- ✓ Mgs. Glenda Lozano
- ✓ Prof. Patricio Chumbia
- ✓ Prof. Darwin Guzmán
- ✓ Prof. Mónica Garzón
- ✓ Prof. Nidia Montero
- ✓ Prof. Ligia Ramón

Comisión Sociocultural

Se encuentra conformada por los siguientes Sres. Docentes

- ✓ Prof. Marcia Zhunio
- ✓ Prof. Kelly Chumbia
- ✓ Prof. Hipólito Aguayo
- ✓ Prof. Renzo Real

Comisión deportiva

Se encuentra conformada por los siguientes Sres. Docentes

- ✓ Prof. Omar Granda
- ✓ Prof. Manuel Guzmán
- ✓ Ing. Diana Vega
- ✓ Prof. Nelly Figueroa

Comisión de Salud y Medio Ambiente

Se encuentra conformada por los siguientes Sres. Docentes

- ✓ Lic. Esthela Tsamaraint
- ✓ Lic. Ana Vásquez
- ✓ Lic. Mercedes Montoya

Instrumentos de Gestión Administrativa existentes en el establecimiento.

La Escuela de educación Básica “1 de Marzo” al momento cuenta únicamente con los siguientes instrumentos de gestión.

- El Código de Convivencia.
- Plan de protección integral de los estudiantes.
- Plan de reducción de riesgos.

Este es el resultado notorio de la falta de control y seguimiento de parte de los organismos encargados de realizar la evaluación de la gestión de los directivos en las instituciones educativas.

En la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo” las disposiciones que se han emitido por parte de las autoridades educativas correspondientes para la elaboración de los diferentes instrumentos de gestión no han sido cumplidas en los plazos correspondientes por la falta de interés, falta de conocimiento por parte del directivo o por la falta de liderazgo del mismo al momento de distribuir el trabajo entre los miembros de la institución.

El directivo debe en todo momento considerar a su equipo de trabajo como un ente importante para cumplir con este tipo de disposiciones debe trabajar en equipo explotando de manera eficiente y bien intencionada la potencialidad, destrezas y conocimientos del equipo docente para cumplir a tiempo sus actividades encomendadas.

e. Marco conceptual (glosario de términos a utilizar)

Educación.- El Diccionario Enciclopédico Océano Uno Color, señala que educación es “la Acción y efecto de educar. Cortesía, urbanidad. Proceso por el cual una persona desarrolla sus capacidades, para enfrentarse positivamente a un medio social determinado e integrarse a él”.

Estudiante.- El Diccionario Enciclopédico Océano Uno Color, señala que estudiante es “la persona que cursa estudios, particularmente de grado medio o superior. El que tenía por ejercicio estudiar los papeles a los actores dramáticos”.

Propuesta.- El Diccionario Enciclopédico Océano Uno Color, señala que propuesta es “la preposición o idea que se manifiesta y se ofrece a uno para un fin, adicional indica que es la consulta de uno o más sujetos hecha al superior para un empleo o beneficio.

Gestión.- El Diccionario Enciclopédico Gran Plaza y Jaime Ilustrado, señala que, “la gestión es la acción y efecto de gestionar o de administrar, en otra concepción, gestión es definida como “el conjunto de actividades de dirección y administración de una empresa”.

Estándar.- Microsoft® Encarta® 2009. Señala que Estándar es “todo lo que sirve como tipo, modelo, norma, patrón o referencia.

Desempeño profesional.- Es el elemento dinamizador de las actividades que tratan de buscar la capacidad práctica, el saber y las actitudes necesarias para desenvolverse en el trabajo de una ocupación o grupo de ocupaciones.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

a. Modalidad de investigación

Esta investigación es de campo, bibliográfica y documental; la investigación de campo es el estudio sistemático de los hechos en el lugar en que estos se producen en esta investigación la obtendremos de la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”, y la investigación documental-bibliográfica tiene el propósito de detectar, ampliar y profundizar diferentes enfoques, teorías, conceptualizaciones y criterios de diversos autores sobre una cuestión determinada (Herrera, 2010)

En la presente investigación estas modalidades están orientadas a la obtención de información de la fuente misma en donde se la genera es decir en la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”, y sus diferentes actores.

b. Tipo de investigación

La investigación es descriptiva porque mide la variable Estándares de Desempeño Profesional Directivo y analiza los resultados sin establecer ninguna relación con otras variables.

c. Enfoque de la investigación

Esta investigación tiene un enfoque cualitativo y cuantitativo.

(Padilla, 2013), menciona que el enfoque de la investigación es cualitativa porque tratará de conocer los hechos, procesos, estructuras y personas involucradas en la gestión administrativa a través de la medición de algunos de sus elementos para plantear una alternativa de solución

asumiendo una realidad existente identificando un problema poco investigado para plantear una alternativa de solución asumiendo una realidad dinámica.

(Padilla, 2013), manifiesta que es cuantitativa porque el investigador tratará con las personas directamente involucradas en el proceso de investigación y además porque se aplicará técnicas de investigación con instrumentos cuali-cuantitativos como encuestas, y entrevistas, a autoridades, personal docente, padres de familia y estudiantes de la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo” de las cuales se obtendrán datos numéricos estadísticos, interpretables, y cualitativa porque de estos datos se realizarán un análisis cruzando con la información del marco teórico.

d. Población y muestra

a. Población

En la presente investigación la población que participó y cuyos criterios contribuyeron a alcanzar los objetivos, estuvo compuesta por: directivo (1) docentes (16), estudiantes (85) del sexto y séptimo año de educación básica y (85) padres de familia de los estudiantes de sexto y séptimo año.

b. Muestra

Para el cálculo de la muestra se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N}{E^2 (N-1)+1}$$

n = Tamaño de la muestra

N = Población

E = Error de Muestreo. 0.05 (error admisible)

Se encuestó a todos los docentes porque la población es pequeña y en lo que respecta a padres de familia y estudiantes si se aplicó la fórmula para establecer la muestra.

A continuación se presenta el cuadro determinando las muestras

TABLA 1: Población y Muestra

| SUJETOS | POBLACIÓN | MUESTRA | PORCENTAJE |
|-------------------|------------|------------|-------------|
| Directivos | 1 | 1 | 0,53 |
| Docentes | 16 | 16 | 9,04 |
| Estudiantes | 85 | 70 | 45,21 |
| Padres de familia | 85 | 70 | 45,21 |
| TOTAL | 187 | 157 | 100% |

e. Técnicas e instrumentos de la investigación

Entrevista

(Herrera, 2010), manifiesta que “es una conversación directa con el entrevistado con el fin de obtener información vinculada al objetivo de estudio”. La entrevista puede originarse cuando es solicitada por el informante, cuando es requerida por el investigador o cuando surge de forma casual.

En la presente investigación se aplicó una entrevista dirigida al Director con preguntas abiertas con el fin de recabar información amplia, al Señor Director de la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”, para identificar en forma clara, precisa y concisa los aspectos más importantes relacionados con el objeto de estudio de la investigación.

La encuesta

(Herrera, 2010), manifiesta que la encuesta es una técnica de recolección de información en la que los informantes responden por escrito a preguntas cerradas, entregadas por escrito, su instrumento es el cuestionario estructurado, se aplican a poblaciones y muestras amplias.

El cuestionario sirve de enlace de la realidad estudiada sobre las variables motivo de la investigación, en esta investigación se encuestó a autoridades, personal docente, estudiantes y padres de familia de la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo, de quienes se obtuvo la información de que hacen, que opinan, que sienten y esperan y el principal motivo de sus actos.

f. Recolección de la información

En la presente investigación se efectuaron los siguientes pasos para la recopilación de la información estas son:

- Búsqueda de la información mediante técnicas bibliográficas, encuestas y entrevista.
- Selección de información relevante.
- Resumen relacionado con el estudio.
- Se Citarón las fuentes bibliográficas.
- Se revisó la estructura final del trabajo.

g. Validez y Confiabilidad.

Para lograr este propósito en esta investigación se procedió a la aplicación de los instrumentos de recolección de datos a autoridades, personal docente, estudiantes y padres de familia de la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”.

h. Plan para la recolección de la información.

TABLA 2: Preguntas de la Investigación.

| PREGUNTAS BÁSICAS | EXPLICACIÓN |
|-------------------------------|--|
| ¿Para qué? | Para alcanzar los objetivos de la investigación |
| ¿De qué personas u objetos? | Sujetos: personas u objetos que van a ser investigados. Director, Docentes, PADRES DE FAMILIA, Estudiantes. |
| ¿Sobre qué aspectos? | Indicadores (Matriz de Operacionalización de Objetivos específicos). La aplicación de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo y necesidad o no de elaborar una propuesta de solución. |
| ¿Quién lo hará? | El Investigador |
| ¿Cuándo? | Del 01 de febrero al 10 de abril del 2015 |
| ¿Dónde? | Lugar de aplicación de instrumentos. Escuela de Educación Básica "1 de Marzo" |
| ¿Cuántas veces? | Una sola vez |
| ¿Qué técnicas de recolección? | Entrevista, encuestas y ficha documental |
| ¿Con qué? | Guía de la entrevista Cuestionario estructural Ficha documental |
| ¿En qué situación? | En el tiempo en que la institución educativa tenga a bien designar y durante el tiempo libre del investigador en el cual se revisaran los datos obtenidos. |

Elaborado por: Galo Torres

i. Procesamiento de la información

El procesamiento y análisis de los datos se realizó de la siguiente forma una vez aplicadas las encuestas:

- Organización de la información obtenida
- Tabulación de los datos de cada una de las preguntas
- Procesamiento de los datos en Excel obteniendo las tablas y gráficos estadísticos.

j. Análisis e interpretación de datos

- Se analizó los datos obtenidos determinando las tendencias, de acuerdo con los objetivos y las interrogantes planteadas en la presente investigación.
- Se procedió a la tabulación de los datos obtenidos.
- Se elaboraron los gráficos de cada una de las respuestas y el análisis e interpretación de los resultados correspondientes.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Encuesta a docentes

PREGUNTA N°1 ¿Conoce Ud., los Estándares de Desempeño Profesional que el Ministerio de Educación está implementando para alcanzar la calidad educativa en las instituciones educativas?

TABLA N° 3:

Conocimiento de los Estándares de Desempeño Profesional

| OPCION | ESCALA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|--------|------------|------------|
| TOTALMENTE | 3 | | |
| PARCIALMENTE | 2 | 8 | 50% |
| NADA | 1 | 8 | 50% |
| | TOTAL | 16 | 100% |

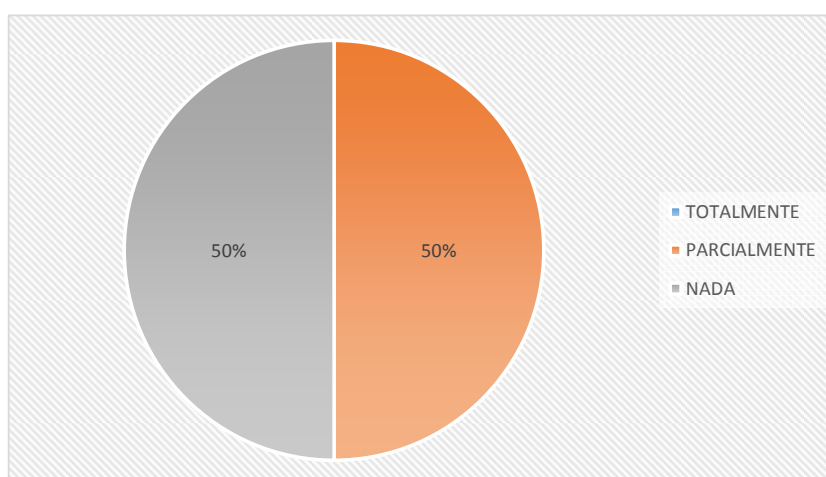


Gráfico N° 2 Porcentaje de conocimiento de los estándares de desempeño profesional

Elaborado por: Torres G.

El 50% de los docentes encuestados afirman que conocen parcialmente los estándares de desempeño profesional y el 50% que no conocen; esto quiere decir que la mitad de los docentes de la institución carecen de conocimientos sobre los estándares de desempeño profesional.

PREGUNTA Nº 2 ¿El Directivo conduce la institución educativa bajo la normativa establecida en los Estándares de Desempeño Profesional Directivo?

TABLA Nº 4:

Conducción de la institución educativa

| OPCION | ESCALA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|--------|------------|------------|
| DEFINITIVAMENTE SI | 5 | 1 | 6% |
| PROBABLEMENTE SI | 4 | 3 | 19% |
| NO ESTOY SEGURO | 3 | 7 | 44% |
| PROBABLEMENTE NO | 2 | | |
| DEFINITIVAMENTE NO | 1 | 5 | 31% |
| | TOTAL | 16 | 100% |

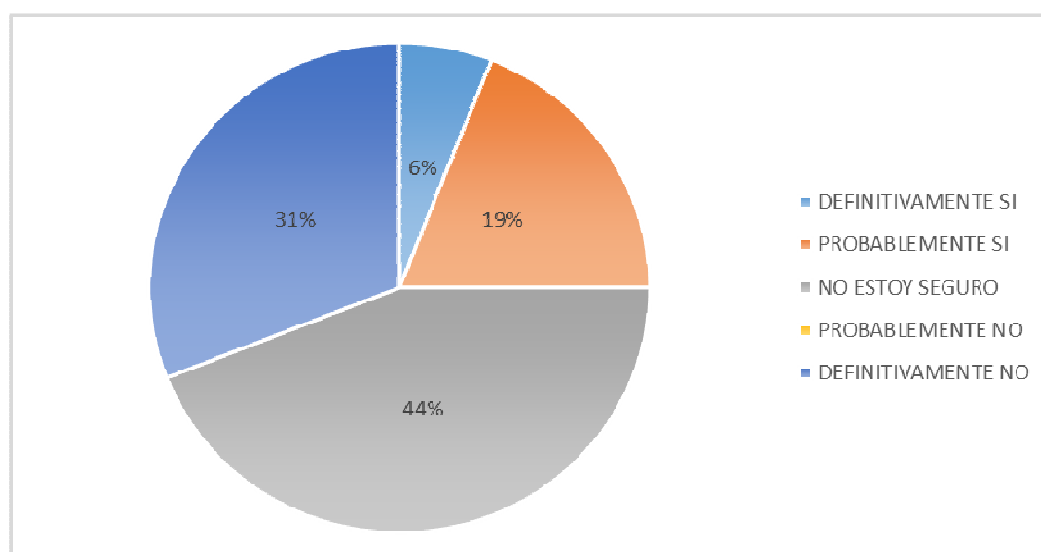


Gráfico Nº 3 Conducción de la institución educativa

Elaborado por: Torres G.

El 44% de los docentes encuestados manifiestan no estar seguros que el Director del establecimiento conduce la institución bajo la normativa de los estándares de desempeño profesional, el 31% que definitivamente no lo realiza, el 19% que probablemente si lo realiza y el 6% que definitivamente si lo realiza; esto quiere decir que el Directivo no conduce la Institución educativa bajo la normativa de los estándares de desempeño profesional.

PREGUNTA N° 3 ¿Conoce Ud., si se ha capacitado al Director del establecimiento en el manejo y aplicación de los Estándares de Desempeño Profesional?

TABLA N° 5:

Capacitación del Director

| OPCION | ESCALA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|--------|------------|------------|
| DEFINITIVAMENTE SI | 5 | | 0% |
| PROBABLEMENTE SI | 4 | 3 | 19% |
| NO ESTOY SEGURO | 3 | 8 | 50% |
| PROBABLEMENTE NO | 2 | | 0% |
| DEFINITIVAMENTE NO | 1 | 5 | 31% |
| | TOTAL | 16 | 100% |

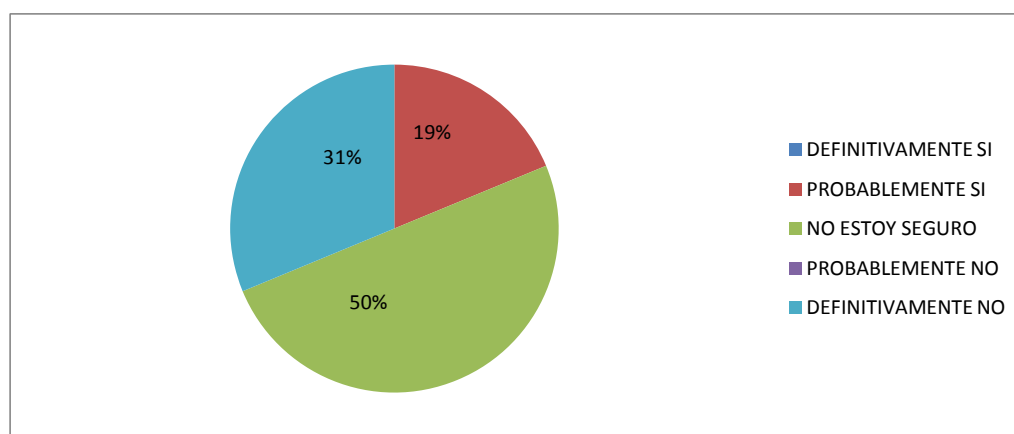


Gráfico N° 4 Capacitación del Director

Elaborado por: Torres G.

El 19% de docentes encuestados manifiestan que probablemente si está capacitado el Director en el manejo y aplicación de los estándares de desempeño profesional, el 50% afirman no estar seguros de que se encuentre capacitado y el 31% que definitivamente no se encuentra capacitado el Director; esto quiere decir que el Directivo no se encuentra capacitado para el manejo y aplicación de los estándares de desempeño profesional en la institución educativa.

PREGUNTA N° 4 ¿Conoce Ud., si se ha capacitado al personal docente en el manejo y aplicación de los Estándares de Desempeño Profesional?

TABLA N° 6:

Capacitación del personal docente

| OPCION | ESCALA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|--------|------------|------------|
| DEFINITIVAMENTE SI | 5 | | 0% |
| PROBABLEMENTE SI | 4 | 3 | 19% |
| NO ESTOY SEGURO | 3 | 2 | 13% |
| PROBABLEMENTE NO | 2 | 3 | 19% |
| DEFINITIVAMENTE NO | 1 | 8 | 50% |
| | TOTAL | 16 | 100% |

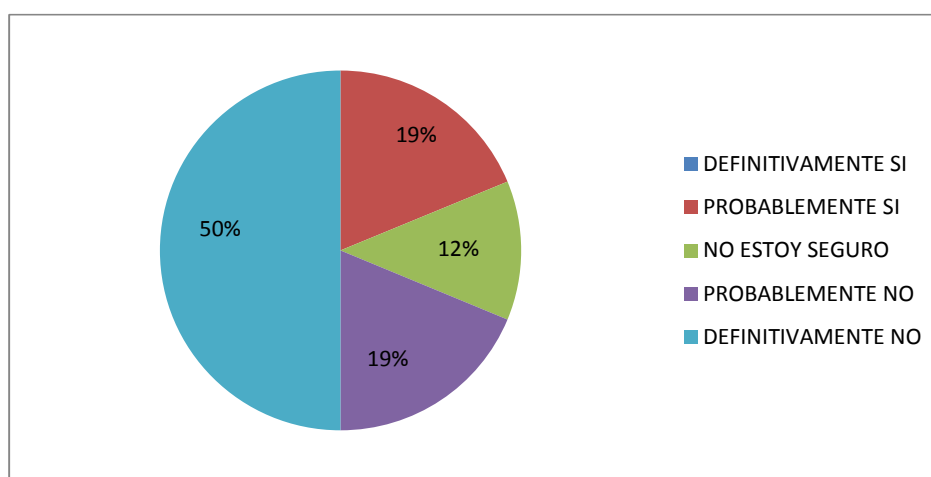


Gráfico N° 5 Capacitación del personal docente

Elaborado por: Torres G.

El 19% de docentes encuestados, afirman que probablemente si están capacitados en el manejo y aplicación de los estándares de desempeño profesional, el 12% no están seguros de encontrarse capacitados, el 19% que probablemente no se encuentran capacitados y el 50%, que definitivamente no se encuentra capacitados; esto quiere decir que los docentes no se encuentran capacitados en el manejo y aplicación de los Estándares de Desempeño Profesional.

PREGUNTA Nº 5 ¿El Directivo de la institución participa activamente en los procesos de cambio de la institución educativa?

TABLA Nº 7:

Participación del Director en procesos de cambio

| OPCION | ESCALA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|--------|------------|------------|
| SIEMPRE | 4 | 3 | 18 |
| CASI SIEMPRE | 3 | 1 | 6 |
| A VECES | 2 | 5 | 29 |
| NUNCA | 1 | 8 | 47 |
| | TOTAL | 17 | 100 |

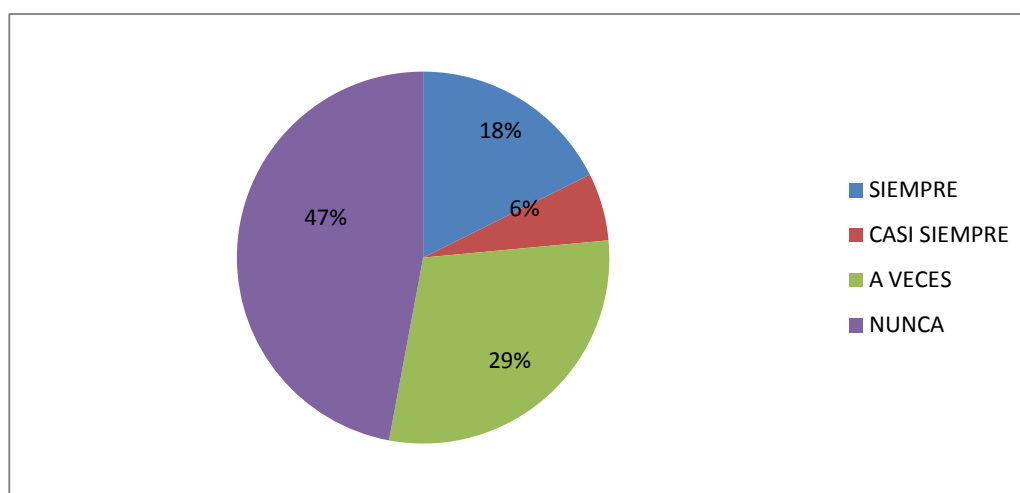


Gráfico Nº 6 Participación del Director en procesos de cambio

Elaborado por: Torres G.

El 18% de docentes encuestados, manifiestan que siempre el Director participa activamente en los procesos de cambio de la institución educativa, el 6% afirma que casi siempre participa, el 29% que solo a veces participaba en este tipo de actividades y el 47% que nunca el director ha participado en los procesos de cambio; esto quiere decir que la autoridad del establecimiento no participa activamente en el proceso de cambio de la institución educativa.

PREGUNTA N° 6 ¿El Directivo del establecimiento socializa a la comunidad educativa los Estándares de Desempeño Profesional?

TABLA N° 8:

Socialización de los estándares de desempeño profesional

| OPCION | ESCALA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|--------|------------|------------|
| SIEMPRE | 4 | | 0% |
| CASI SIEMPRE | 3 | | 0% |
| A VECES | 2 | 4 | 25% |
| NUNCA | 1 | 12 | 75% |
| TOTAL | TOTAL | 16 | 100% |

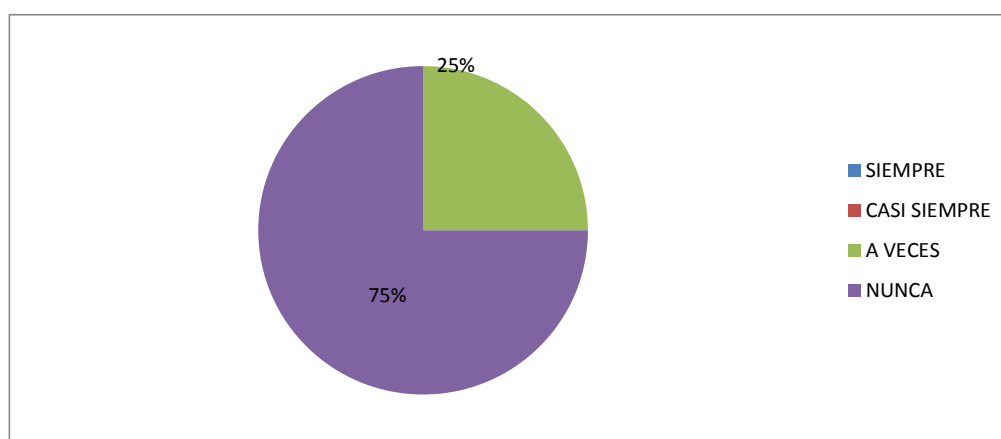


Gráfico N° 7 Socialización de los estándares de desempeño profesional

Elaborado por: Torres G.

El 25% de docentes encuestados, afirman que solo a veces el Director ha socializado a la comunidad educativa los estándares de desempeño profesional y el 75%, que nunca el Director ha socializado a la comunidad educativa; esto quiere decir que la autoridad del establecimiento no socializa a la comunidad educativa los estándares de desempeño profesional.

PREGUNTA N° 7 ¿El Directivo de la institución promueve e incentiva el trabajo en equipo para la elaboración de los instrumentos de apoyo a la gestión?

TABLA N° 9:

Trabajo en equipo

| OPCION | ESCALA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|--------|------------|------------|
| SIEMPRE | 4 | 2 | 13% |
| CASI SIEMPRE | 3 | 2 | 13% |
| A VECES | 2 | 5 | 31% |
| NUNCA | 1 | 7 | 44% |
| | TOTAL | 16 | 100% |

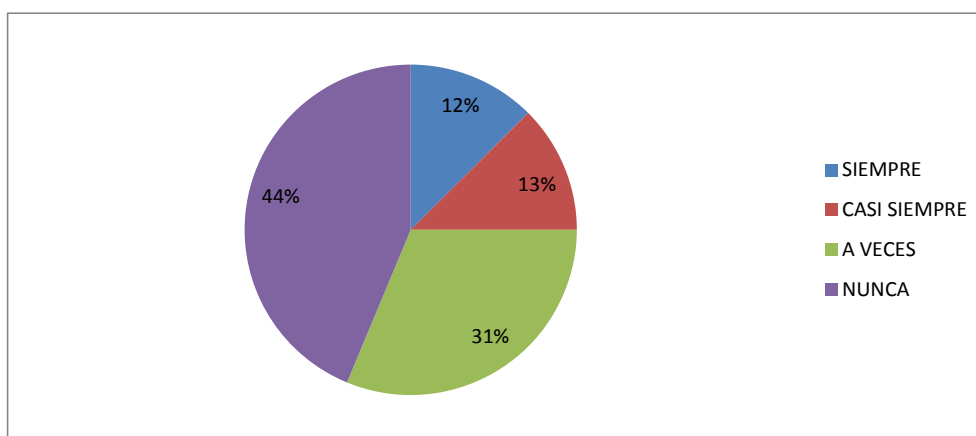


Gráfico N° 8 Trabajo en equipo

Elaborado por: Torres G.

El 13% de docentes encuestados afirman que siempre el Director promueve e incentiva el trabajo en equipo para la elaboración de los instrumentos de apoyo a la gestión, el 12% que casi siempre lo promueve e incentiva, el 31% que solo a veces lo ha realizado y el 44% que nunca el Director promueve e incentiva el trabajo en equipo de sus docentes; Esto quiere decir que la autoridad del establecimiento no promueve e incentiva plenamente a sus docentes a realizar el trabajo en equipo para la elaboración de los instrumentos de apoyo a la gestión y demás actividades educativas.

PREGUNTA N° 8 ¿El Directivo del establecimiento actúa considerando las disposiciones existentes en la Constitución, la Ley y Reglamento de Educación?

TABLA N° 10:

Observación de la Constitución, Ley y Reglamento de Educación

| OPCION | ESCALA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|--------|------------|------------|
| SIEMPRE | 4 | 6 | 37% |
| CASI SIEMPRE | 3 | 6 | 38% |
| A VECES | 2 | 4 | 25% |
| NUNCA | 1 | | 0% |
| | TOTAL | 16 | 100% |

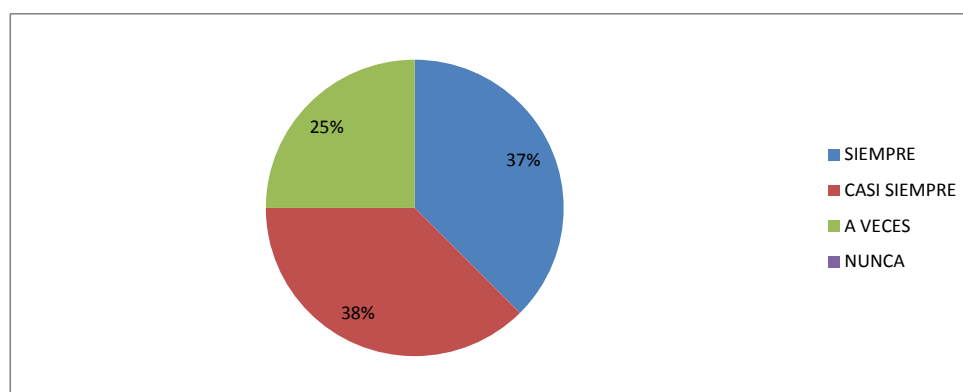


Gráfico N° 9 Observación de la Constitución, Ley y Reglamento de Educación

Elaborado por: Torres G.

El 37% de docentes encuestados afirman que el Director siempre actúa considerando las disposiciones existentes en la Constitución, la Ley y Reglamento de Educación, el 38% que casi siempre actúa observando las disposiciones existentes, el 25% que solo a veces lo ha realizado; esto quiere decir que la autoridad del establecimiento si actúa conforme dicta la Constitución, la Ley y Reglamento de Educación.

PREGUNTA N° 9 ¿El Directivo promueve acciones para el logro de los objetivos institucionales?

TABLA N° 11:

Acciones para logro de objetivos institucionales

| OPCION | ESCALA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|--------|------------|------------|
| SIEMPRE | 4 | 2 | 13% |
| CASI SIEMPRE | 3 | 3 | 19% |
| A VECES | 2 | 11 | 69% |
| NUNCA | 1 | | 0% |
| | TOTAL | 16 | 100% |

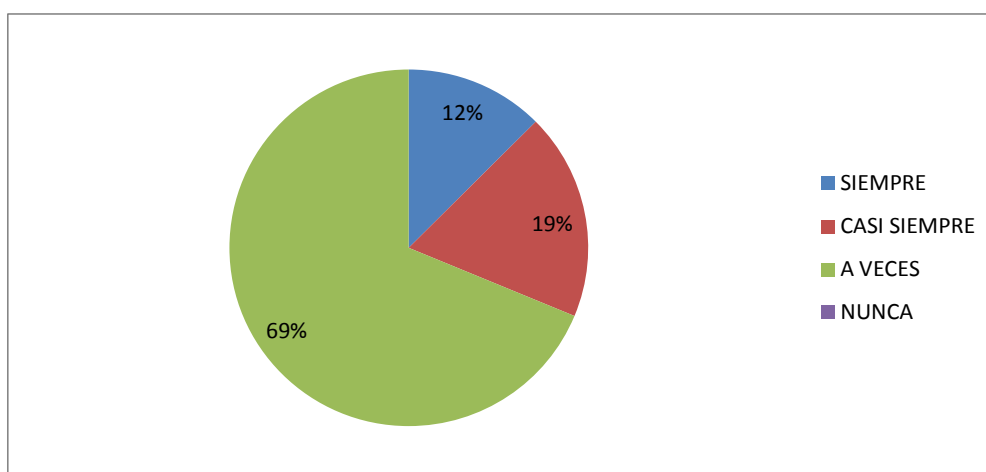


Gráfico N° 10 Acciones para logro de objetivos institucionales

Elaborado por: Torres G.

El 12% de los docentes encuestados manifiestan que siempre el Director promueve acciones encaminadas al logro de los objetivos institucionales, el 19% que casi siempre promueve este tipo de acciones, y el 69% que solo a veces lo ha realizado; esto quiere decir que la autoridad del establecimiento esporádicamente promueve acciones que permiten alcanzar los objetivos institucionales.

PREGUNTA N° 10 ¿Esta Ud., de acuerdo en participar en actividades que ayuden a mejorar la gestión del Director en la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”?

TABLA N° 12:

Participación en actividades que ayuden a mejorar la gestión del Director

| OPCION | ESCALA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------------------|--------|------------|------------|
| MUY DE ACUERDO | 5 | 15 | 94% |
| DE ACUERDO | 4 | 1 | 6% |
| NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO | 3 | | 0% |
| EN DESACUERDO | 2 | | 0% |
| MUY EN DESACUERDO | 1 | | 0% |
| TOTAL | | 16 | 100 |

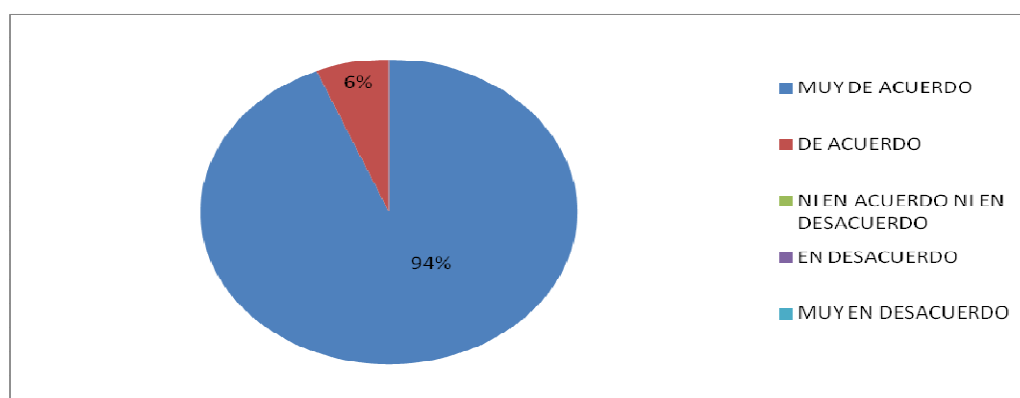


Gráfico N° 11 Participación en actividades que ayuden a mejorar la gestión del Director.

Elaborado por: Torres G.

El 94% de docentes encuestados afirman estar muy de acuerdo en participar en actividades que ayuden a mejorar la gestión del Director de la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”, y el 6% que si está de acuerdo en participar; esto quiere decir que el personal docente si desea participar en forma activa en actividades que ayuden a mejorar la gestión del Director de la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”.

Encuesta a Padres de familia

PREGUNTA Nº 1 ¿A su criterio la gestión del Director de la institución es considerado?

TABLA Nº 13:

¿A su criterio la gestión del Director de la institución es considerada?

| OPCION | ESCALA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|--------|------------|------------|
| MUY BUENO | 4 | 14 | 20% |
| BUENO | 3 | 10 | 14% |
| REGULAR | 2 | 30 | 43% |
| MALO | 1 | 16 | 23% |
| | TOTAL | 70 | 100% |

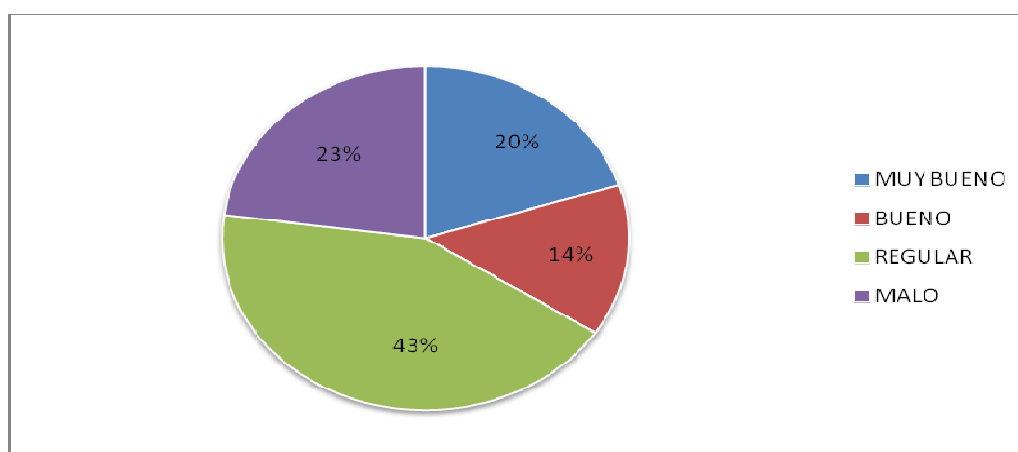


Gráfico Nº 12 ¿A su criterio la gestión del Director de la institución es considerado?

Elaborado por: Torres G.

El 20% de los padres de familia encuestados afirman que la gestión del Director es muy buena, el 14% que es buena la gestión, el 43% que es regular y el 23% que es mala la gestión; esto quiere decir que la gestión del Director de la Escuela de Educación Básica "1 de Marzo", no satisface por completo a los padres de familia.

PREGUNTA Nº 2 ¿La institución planifica actividades para socializar los deberes y garantizar los derechos de padres de familia?

TABLA Nº 14:

¿La institución planifica actividades para socializar los deberes y garantizar los derechos de padres de familia?

| OPCION | ESCALA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|--------|------------|------------|
| SIEMPRE | 4 | 14 | 20% |
| CASI SIEMPRE | 3 | 14 | 20% |
| A VECES | 2 | 24 | 34% |
| NUNCA | 1 | 18 | 26% |
| TOTAL | | 70 | 100% |

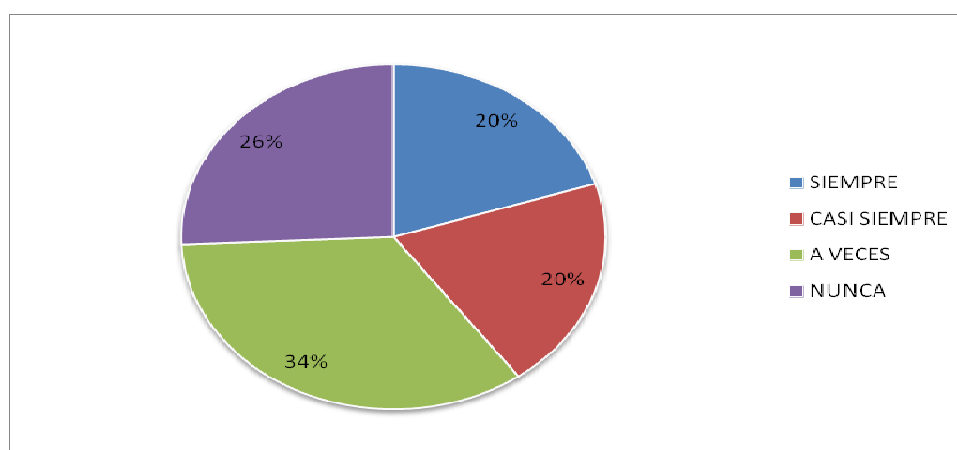


Gráfico Nº 13 ¿La institución planifica actividades para socializar los deberes y garantizar los derechos de padres de familia?

Elaborado por: Torres G.

El 20% de los padres de familia encuestados afirman que la institución siempre planifica actividades para socializar los deberes y garantizar los derechos de padres de familia, el 20% manifiestan que casi siempre lo planifican, el 34% manifiestan a veces lo realizan y el 26% manifiestan que nunca realizan este tipo de actividades; esto quiere decir que la Escuela de Educación Básica "1 de Marzo", no siempre planifica actividades de socialización sobre los deberes y derechos de los padres de familia.

PREGUNTA Nº 3 A su criterio ¿La educación que recibe su representado es?:

TABLA Nº 15:

La educación que recibe su representado es:

| OPCION | ESCALA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|--------|------------|------------|
| MUY BUENO | 4 | 22 | 31% |
| BUENO | 3 | 38 | 54% |
| REGULAR | 2 | 9 | 13% |
| MALO | 1 | 1 | 1% |
| | TOTAL | 70 | 100% |

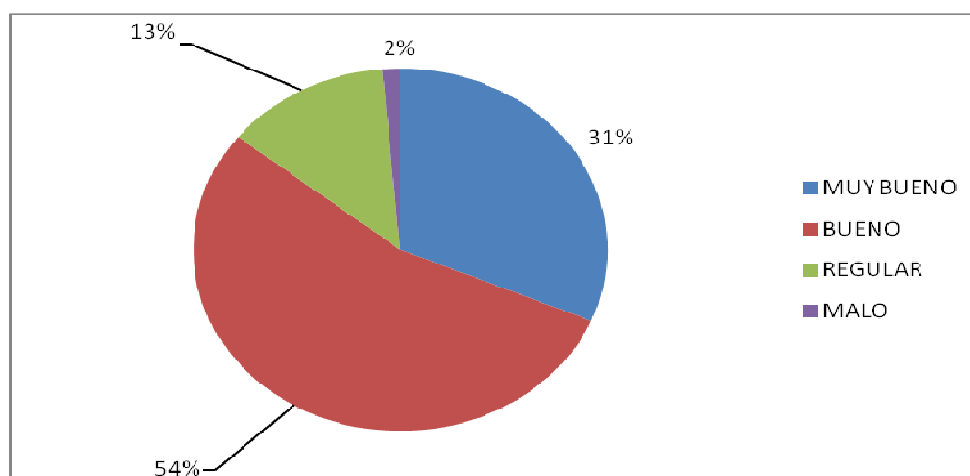


Gráfico Nº 14 La educación que recibe su representado es:

Elaborado por: Torres G.

El 31% de los padres de familia encuestados afirman que la educación que recibe su representado en la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo” es muy buena, el 54% que es buena la educación, el 13% que es regular y el 2% que es mala; esto quiere decir que la educación que brinda la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”, satisface las expectativas de los padres de familia.

PREGUNTA N° 4 ¿Usted, ha sido invitado a colaborar en actividades que promueven el desarrollo de la comunidad educativa?

TABLA N° 16:

¿Usted, ha sido invitado a colaborar en actividades que promueven el desarrollo de la comunidad educativa?

| OPCION | ESCALA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--|--------|------------|------------|
| DEPORTES | 5 | 38 | 54% |
| ELABORACION DE DOCUMENTOS | 4 | 10 | 14% |
| REUNIONES PARA ANALIZAR EL RENDIMIENTO ESCOLAR | 3 | 15 | 21% |
| EVENTOS CULTURALES, MINGAS ETC. | 2 | 5 | 7% |
| ANALISIS DE RESOLUCION DE CONFLICTOS | 1 | 2 | 3% |
| | TOTAL | 70 | 100% |

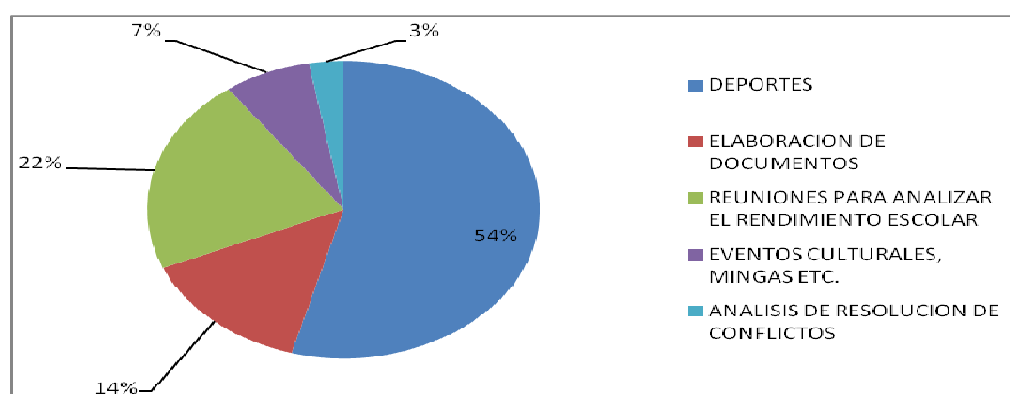


Gráfico N° 15 ¿Usted, ha sido invitado a colaborar en actividades que promueven el desarrollo de la comunidad educativa?

Elaborado por: Torres G.

El 54% de los padres de familia encuestados afirman que han sido invitados a participar en actividades deportivas, el 14% que han participado en actividades para la elaboración de documentos, el 22% que han participado en reuniones para analizar el rendimiento escolar de sus representados, el 7% que han participado en eventos culturales y mingas, el 3% ha participado en el análisis y resolución de conflictos en la institución; esto quiere decir que más de mitad de padres de familia únicamente han participado en eventos deportivos y no en otras actividades que revisten importancia en la comunidad educativa.

PREGUNTA N° 5 ¿El Director de la institución participa activamente conjuntamente con los padres de familia en los procesos de cambio de la institución educativa?

TABLA N° 17:

¿El Director de la institución participa activamente conjuntamente con los padres de familia en los procesos de cambio de la institución educativa?

| OPCION | ESCALA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|--------|------------|------------|
| SIEMPRE | 4 | 20 | 29% |
| CASI SIEMPRE | 3 | 14 | 20% |
| A VECES | 2 | 14 | 20% |
| NUNCA | 1 | 22 | 31% |
| | TOTAL | 70 | 100% |

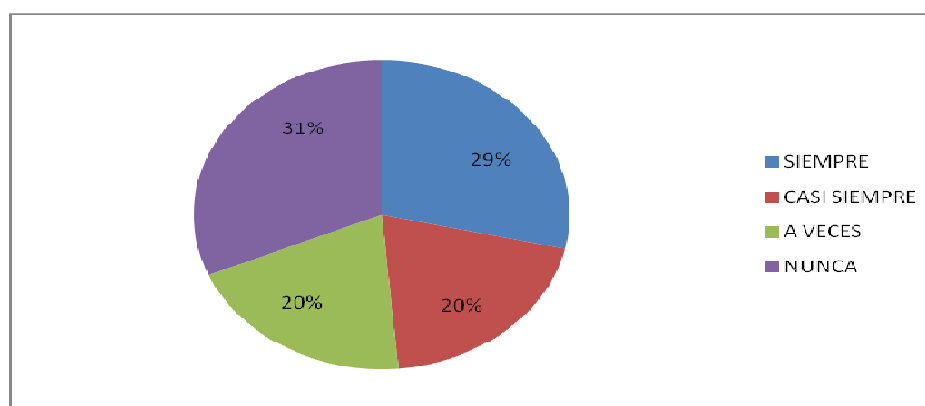


Gráfico N° 16 ¿El Director de la institución participa activamente conjuntamente con los padres de familia en los procesos de cambio de la institución educativa?

Elaborado por: Torres G.

El 29% de los padres de familia encuestados afirman que el Director participa siempre activamente conjuntamente con los padres de familia en los procesos de cambio de la institución educativa, el 29% que casi siempre ha participado, el 20% que a veces participan en estas actividades y el 31% que el Director nunca participa en este tipo de actividades conjuntamente con los padres de familia; esto quiere decir que el Director no participa todo el tiempo en forma activa con los padres de familia en los procesos de cambio de la institución educativa.

PREGUNTA Nº 6 ¿El Director del establecimiento ha socializado a la comunidad educativa las nuevas disposiciones que el Ministerio de Educación ha creado para mejorar la calidad de la educación en el establecimiento?

TABLA Nº 18:

¿El Director del establecimiento ha socializado a la comunidad educativa las nuevas disposiciones que el Ministerio de Educación ha creado para mejorar la calidad de la educación en el establecimiento?

| OPCION | ESCALA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|--------|------------|------------|
| SIEMPRE | 4 | 16 | 23% |
| CASI SIEMPRE | 3 | 14 | 20% |
| A VECES | 2 | 14 | 20% |
| NUNCA | 1 | 26 | 37% |
| TOTAL | | 70 | 100% |

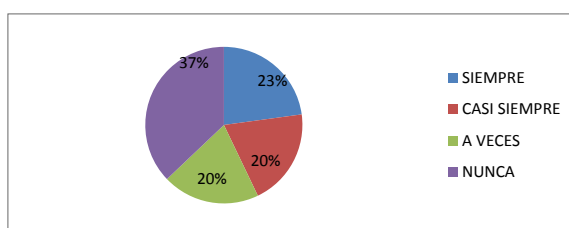


Gráfico Nº 17 ¿El Director del establecimiento ha socializado a la comunidad educativa las nuevas disposiciones que el Ministerio de Educación ha creado para mejorar la calidad de la educación en el establecimiento?

Elaborado por: Torres G.

El 23% de los padres de familia encuestados afirman que el Director del establecimiento siempre ha socializado a la comunidad educativa las nuevas disposiciones que el Ministerio de Educación ha creado para mejorar la calidad de la educación en el establecimiento, el 20% que casi siempre ha socializado, el otro 20% que a veces lo ha realizado y el 37% que el Director nunca ha socializado; esto quiere decir que el Director no realiza actividades de socialización de las nuevas disposiciones que el Ministerio de Educación ha creado para mejorar la calidad de la educación a los padres de familia.

PREGUNTA N° 7 ¿El Director de la institución promueve e incentiva el rol que deben cumplir los padres de familia, en el proceso educativo en la institución?

TABLA N° 19:

¿El Director de la institución promueve e incentiva el rol que deben cumplir los padres de familia, en el proceso educativo en la institución?

| OPCION | ESCALA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|--------|------------|------------|
| SIEMPRE | 4 | 19 | 27% |
| CASI SIEMPRE | 3 | 14 | 20% |
| A VECES | 2 | 16 | 23% |
| NUNCA | 1 | 21 | 30% |
| TOTAL | | 70 | 100% |

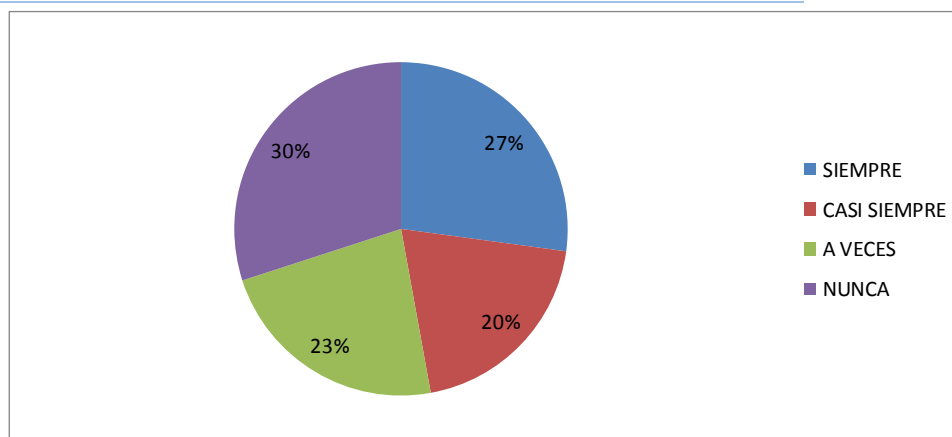


Gráfico N° 18 ¿El Director de la institución promueve e incentiva el rol que deben cumplir los padres de familia, en el proceso educativo en la institución?

Elaborado por: Torres G.

El 27% de los padres de familia encuestados afirman que el Director del establecimiento siempre promueve e incentiva el rol que deben cumplir los padres de familia, en el proceso educativo en la institución, el 20% que casi siempre promueve e incentiva, el 23% que a veces lo ha realizado y el 30% que el Director nunca promueve e incentiva; esto quiere decir que al Director le falta aún seguir incentivando el rol que deben cumplir los padres de familia en la institución educativa.

PREGUNTA N° 8 A su criterio, ¿El Directivo del establecimiento actúa considerando las disposiciones existentes en la Constitución, la ley y reglamento de Educación?

TABLA N° 20:

¿El Directivo del establecimiento actúa considerando las disposiciones existentes en la Constitución, la ley y reglamento de Educación?

| OPCION | ESCALA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------|--------|------------|------------|
| DEFINITIVAMENTE SI | 5 | 14 | 20% |
| PROBABLEMENTE SI | 4 | 21 | 30% |
| NO ESTOY SEGURO | 3 | 29 | 41% |
| PROBABLEMENTE NO | 2 | 1 | 1% |
| DEFINITIVAMENTE NO | 1 | 5 | 7% |
| TOTAL | | 70 | 100% |

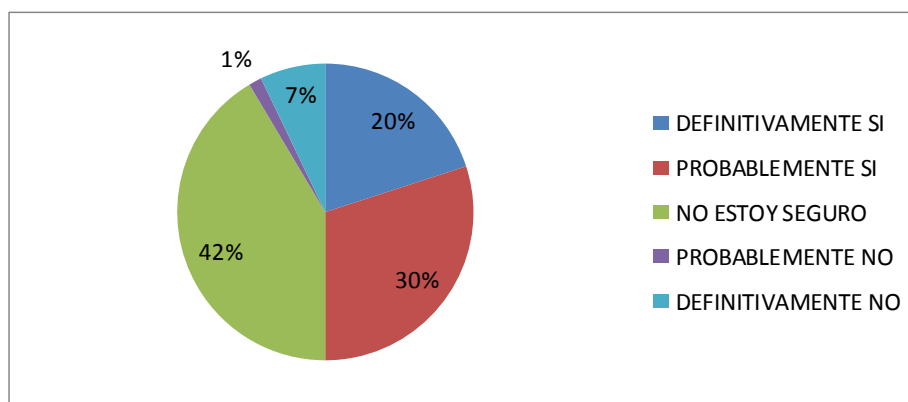


Gráfico N° 19 ¿El Directivo del establecimiento actúa considerando las disposiciones existentes en la Constitución, la ley y reglamento de Educación?

Elaborado por: Torres G.

El 20% de los padres de familia encuestados afirman que el Director del establecimiento definitivamente si actúa considerando las disposiciones existentes en la Constitución, la Ley y Reglamento de Educación, el 30% que probablemente si actúa, el 42% que no están seguros de que el Director actué considerando las disposiciones existentes, el 1 % que probablemente no lo considere en su actuar y el 7% que el Director definitivamente no actúa; esto quiere decir que los padres de familia no están seguros de que el Director actué considerando las disposiciones existentes en la Constitución, la Ley y Reglamento de Educación.

PREGUNTA N° 9 ¿La actitud que tiene el Director de la institución con los familiares de los y las estudiantes es?

TABLA N° 21:

¿La actitud que tiene el Director de la institución con los familiares de los y las estudiantes es?

| OPCION | ESCALA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------------|--------|------------|------------|
| MUY RESPETUOSA | 4 | 30 | 43% |
| RESPETUOSA | 3 | 34 | 49% |
| POCO RESPETUOSA | 2 | 6 | 9% |
| NADA REPETUOSA | 1 | | 0% |
| | TOTAL | 70 | 100% |

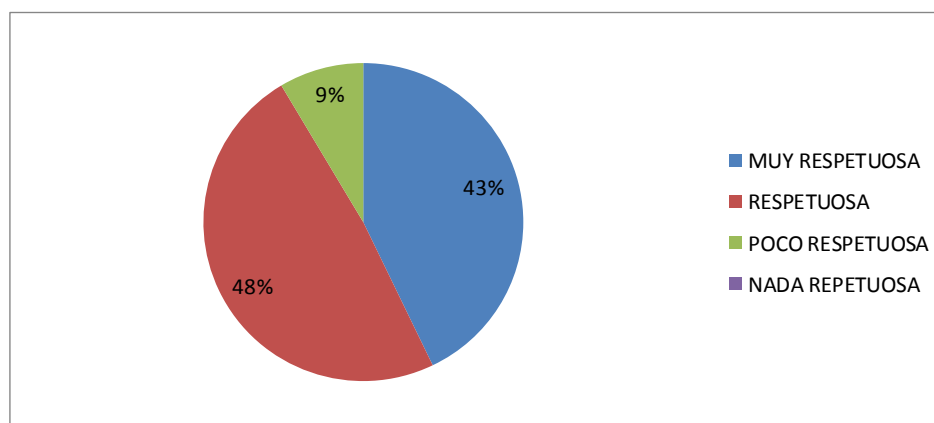


Gráfico N° 20 ¿La actitud que tiene el Director de la institución con los familiares de los y las estudiantes es?

Elaborado por: Torres G.

El 43% de los padres de familia encuestados afirman que la actitud que tiene el Director de la institución con los familiares de los y las estudiantes es muy respetuosa, el 48% que es respetuosa, y el 9% que es poco respetuosa; esto quiere decir que los padres de familia manifiestan que la actitud que tiene el Director de la institución con los familiares de los y las estudiantes es respetuosa.

PREGUNTA N° 10 ¿Esta Ud., de acuerdo en participar en actividades que ayuden a mejorar la gestión del Director en la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”?

TABLA N° 22:

¿Esta Ud., de acuerdo en participar en actividades que ayuden a mejorar la gestión del Director en la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo.?”

| OPCION | ESCALA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------------------|--------|------------|------------|
| MUY DE ACUERDO | 5 | 41 | 59% |
| DE ACUERDO | 4 | 23 | 33% |
| NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO | 3 | 5 | 7% |
| EN DESACUERDO | 2 | 1 | 1% |
| MUY EN DESACUERDO | 1 | | 0% |
| | TOTAL | 70 | 100% |

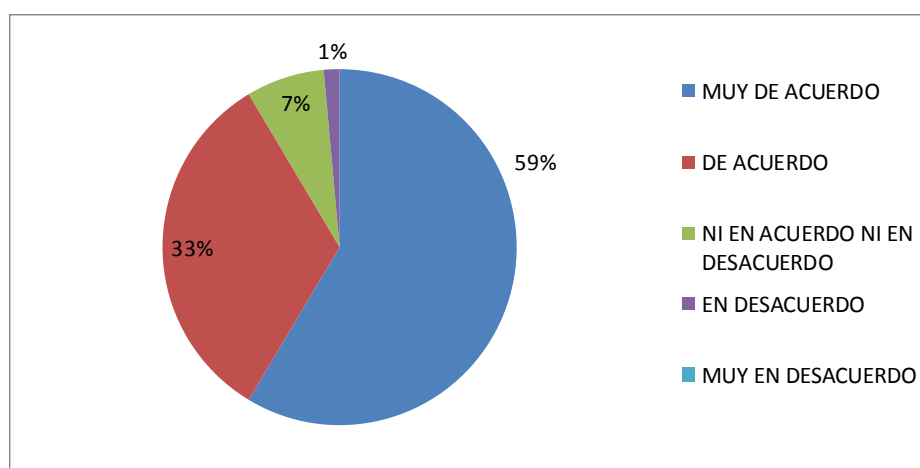


Gráfico N° 21 ¿Esta Ud., de acuerdo en participar en actividades que ayuden a mejorar la gestión del Director en la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo.?”

Elaborado por: Torres G.

El 59% de los padres de familia encuestados afirman que están muy de acuerdo en participar en actividades que ayuden a mejorar la gestión del Director en la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”, el 33% que están de acuerdo en participar en estas actividades, el 7% no están ni en acuerdo ni en desacuerdo y el 1% afirman estar en desacuerdo en participar; esto quiere decir que los padres de familia si participarían en actividades que ayuden a mejorar la gestión del Director en la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”.

Encuesta a Estudiantes

PREGUNTA N° 1 ¿Te gusta permanecer en la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”?

TABLA N° 23:

¿Te gusta permanecer en la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”?

| OPCION | ESCALA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|--------|------------|------------|
| SIEMPRE | 4 | 57 | 81% |
| CASI SIEMPRE | 3 | 10 | 14% |
| A VECES | 2 | 3 | 4% |
| NUNCA | 1 | | 0% |
| | TOTAL | 70 | 100% |

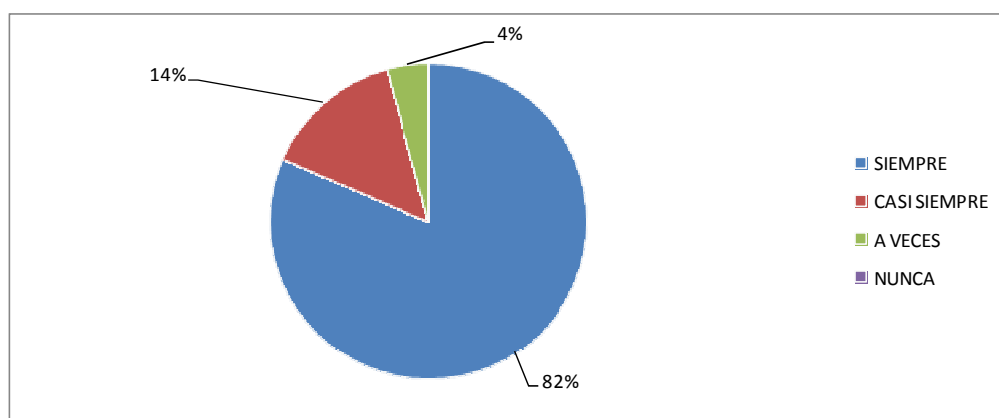


Gráfico N° 22 ¿Te gusta permanecer en la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”?

Elaborado por: Torres G.

El 82% de los estudiantes encuestados afirman que siempre les gusta permanecer en la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”, el 14% que casi siempre les gusta permanecer en la escuela y el 4% que solo a veces les gusta permanecer en la escuela; esto quiere decir que a los estudiantes si les gusta permanecer en la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”.

PREGUNTA Nº 2 Para usted vivir en armonía significa

TABLA Nº 24:

Para usted vivir en armonía significa:

| OPCION | ESCALA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|---|--------|------------|------------|
| QUE LAS AUTORIDADES SOLO SANCIONEN | 3 | 4 | 6% |
| CUMPLIR CON LOS DEBERES Y EXIGIR SUS DERECHOS CON RESPETO | 2 | 66 | 94% |
| PRIVILEGIOS SOLO PARA UNOS | 1 | 0 | |
| TOTAL | | 70 | 100% |

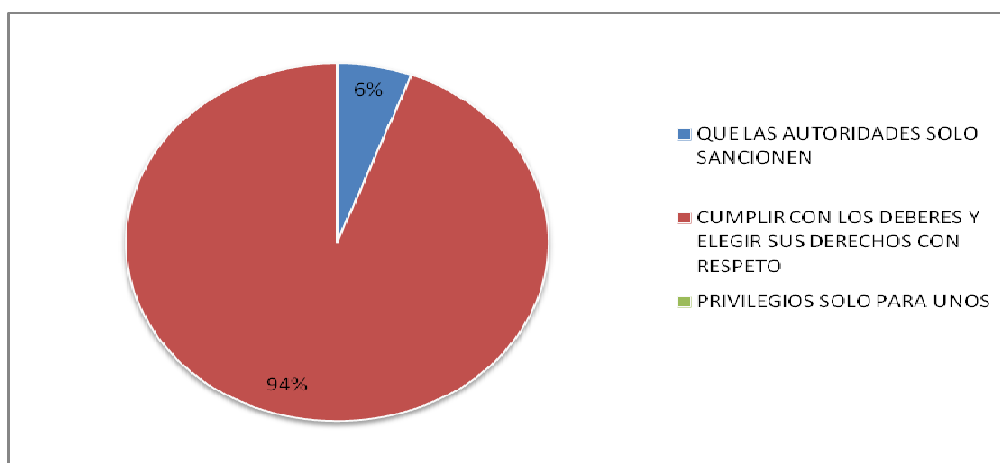


Gráfico Nº 23 Para usted vivir en armonía significa

Elaborado por: Torres G.

El 6% de los estudiantes encuestados afirman que vivir en armonía significa que las autoridades solo sancionen, y el 94% que vivir en armonía significa cumplir con los deberes y exigir sus derechos con respeto; esto quiere decir que para los estudiantes de la escuela vivir en armonía significa cumplir sus deberes y exigir sus derechos con respeto.

PREGUNTA N° 3 ¿La institución brinda apoyo especial a los estudiantes, para que puedan cumplir satisfactoriamente con sus obligaciones escolares?

TABLA N° 25:

¿La institución brinda apoyo especial a los estudiantes, para que puedan cumplir satisfactoriamente con sus obligaciones escolares?

| OPCION | ESCALA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|--------|------------|------------|
| SIEMPRE | 4 | 46 | 66% |
| CASI SIEMPRE | 3 | 19 | 27% |
| A VECES | 2 | 5 | 7% |
| NUNCA | 1 | | 0% |
| TOTAL | | 70 | 100% |

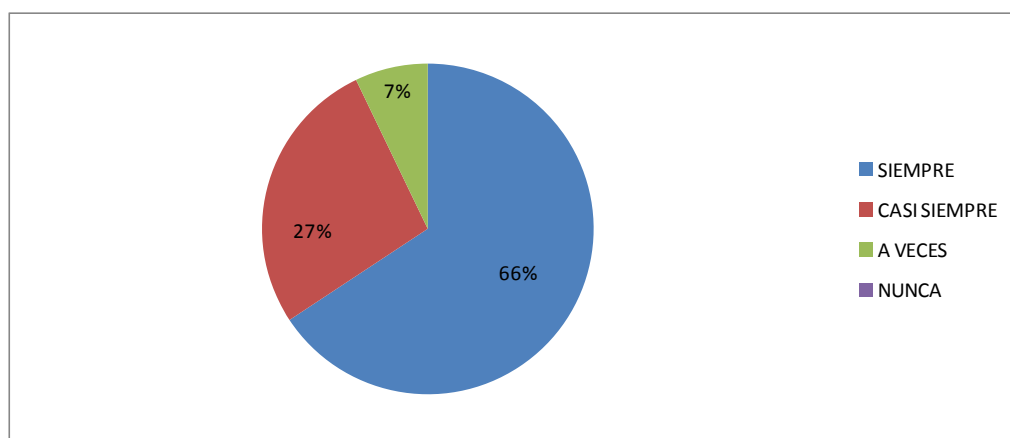


Gráfico N° 24 ¿La institución brinda apoyo especial a los estudiantes, para que puedan cumplir satisfactoriamente con sus obligaciones escolares?

Elaborado por: Torres G.

El 66% de los estudiantes encuestados afirman que siempre la institución brinda apoyo especial a los estudiantes para que puedan cumplir satisfactoriamente con sus obligaciones escolares, el 27% que casi siempre lo realizan y el 7% que solo a veces lo hacen; esto quiere decir que la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”, si brinda apoyo especial a los estudiantes para el cumplimiento de sus obligaciones escolares.

PREGUNTA N° 4 ¿Con que frecuencia la Institución realiza actividades para compartir con los padres de familia, profesores, autoridades y niños?

TABLA N° 26:

¿Con que frecuencia la Institución realiza actividades para compartir con los padres de familia, profesores y autoridades y niños?

| OPCION | ESCALA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|--------|------------|------------|
| SIEMPRE | 4 | 49 | 70% |
| CASI SIEMPRE | 3 | 18 | 26% |
| A VECES | 2 | 3 | 4% |
| NUNCA | 1 | | 0% |
| | TOTAL | 70 | 100% |

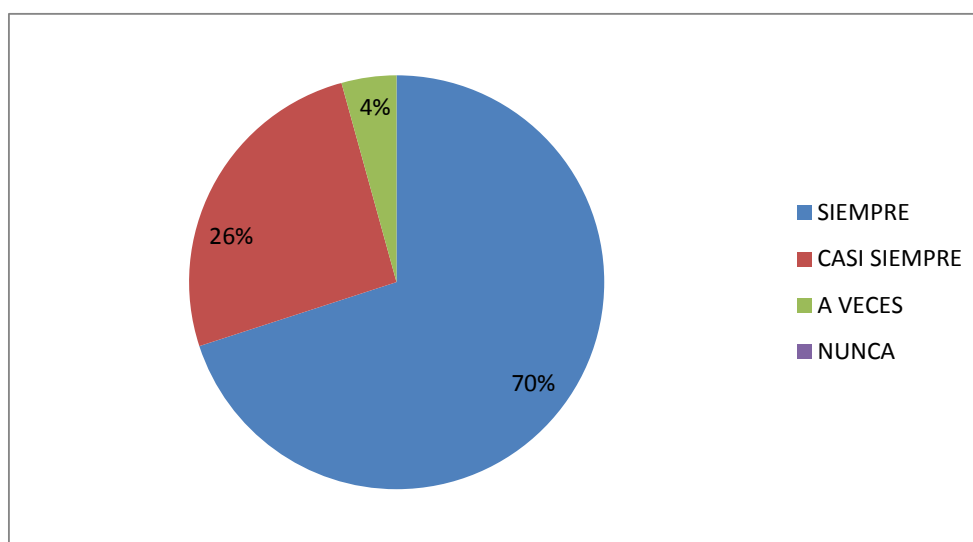


Gráfico N° 25 ¿Con que frecuencia la institución realiza actividades para compartir con los padres de familia, profesores, autoridades y niños?

Elaborado por: Torres G.

El 70% de los estudiantes encuestados afirman que siempre realizan actividades para compartir con los padres de familia, profesores, autoridades y niños, el 26% que lo hacen casi siempre y el 4% que solo a veces lo realizan; esto quiere decir que la Institución si realiza actividades para compartir con los padres de familia, profesores, autoridades y niños.

PREGUNTA Nº 5 ¿La institución realiza actividades para socializar los deberes y garantizar los derechos de los estudiantes?

TABLA Nº 27:

¿La institución realiza actividades para socializar los deberes y garantizar los derechos de los estudiantes?

| OPCION | ESCALA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|--------|------------|------------|
| SIEMPRE | 4 | 50 | 71% |
| CASI SIEMPRE | 3 | 18 | 26% |
| A VECES | 2 | 1 | 1% |
| NUNCA | 1 | 1 | 1% |
| TOTAL | TOTAL | 70 | 100% |

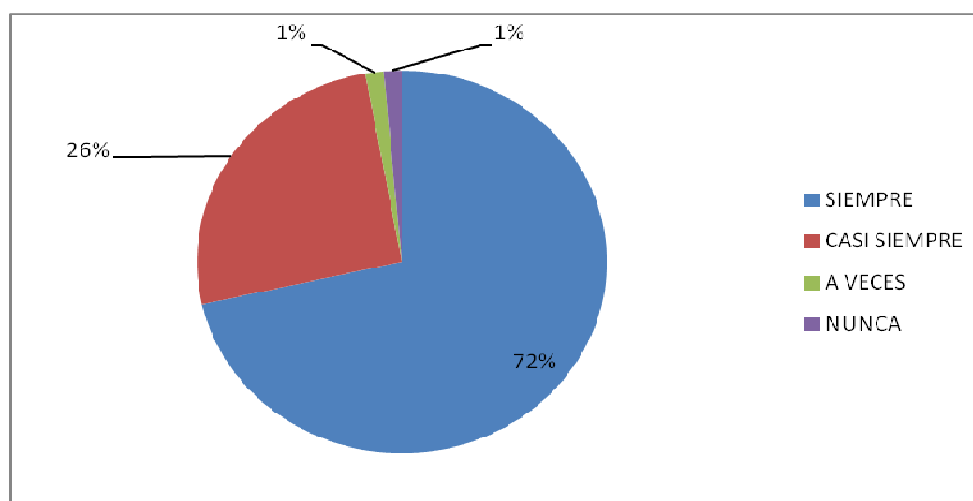


Gráfico Nº 26 ¿La institución realiza actividades para socializar los deberes y garantizar los derechos de los estudiantes?

Elaborado por: Torres G.

El 72% de los estudiantes encuestados afirman que siempre la institución realiza actividades para socializar los deberes y garantizar los derechos de los estudiantes, el 26% que casi siempre lo han realizado, el 1% que a veces lo realizan y el 1% que nunca lo realizan; esto quiere decir que en la institución si se realizan actividades para socializar los deberes y garantizar los derechos de los estudiantes.

PREGUNTA N° 6 ¿Conoces los acuerdos y compromisos que te corresponde como estudiante y que se encuentra en el Código de Convivencia?

TABLA N° 28:

¿Conoces los acuerdos y compromisos que te corresponde como estudiante y que se encuentra en el Código de Convivencia?

| OPCION | ESCALA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|--------|------------|------------|
| TOTALMENTE | 3 | 44 | 63% |
| PARCIALMENTE | 2 | 15 | 21% |
| NADA | 1 | 11 | 16% |
| | TOTAL | 70 | 100% |

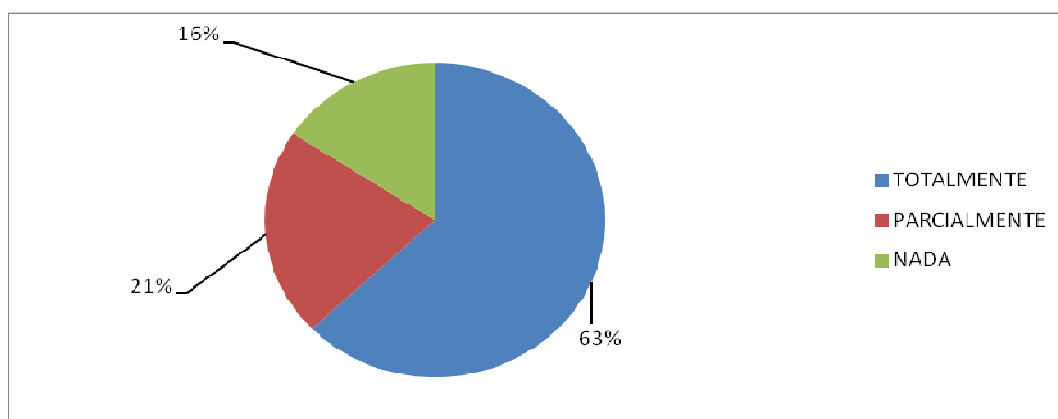


Gráfico N° 27 ¿Conoces los acuerdos y compromisos que te corresponde como estudiante y que se encuentra en el Código de Convivencia?

Elaborado por: Torres G.

El 63% de los estudiantes encuestados afirman que si conocen los acuerdos y compromisos que le corresponde como estudiante y que se encuentra en el Código de Convivencia, el 21% que lo conocen parcialmente y el 16% que no conocen nada; esto quiere decir que menos de la mitad de estudiantes conocen parcialmente y otros no conocen los acuerdos y compromisos que les corresponde como estudiantes y que se encuentran en el Código de Convivencia.

PREGUNTA N° 7 En la escuela ¿se socializa el Código de Convivencia?

TABLA N° 29:

En la escuela ¿se socializa el Código de Convivencia?

| OPCION | ESCALA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------|--------|------------|------------|
| SIEMPRE | 4 | 41 | 59% |
| CASI SIEMPRE | 3 | 12 | 17% |
| A VECES | 2 | 6 | 9% |
| NUNCA | 1 | 11 | 16% |
| | TOTAL | 70 | 100% |

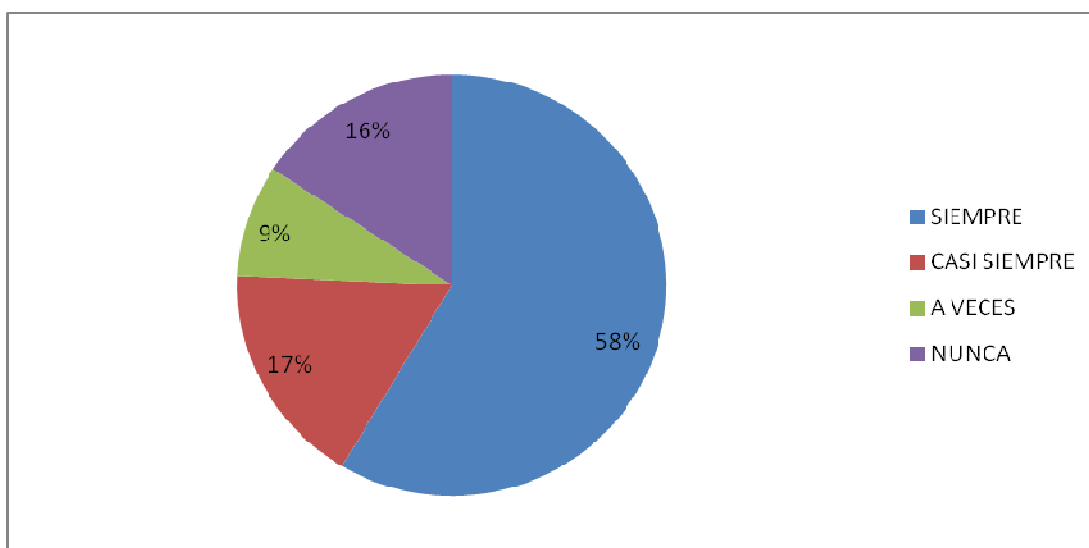


Gráfico N° 28 En la escuela ¿se socializa el Código de Convivencia?

Elaborado por: Torres G.

El 58% de los estudiantes encuestados afirman que siempre han socializado el Código de Convivencia en la escuela, el 17% que casi siempre lo realizan, el 9% que a veces lo ha realizado y el 16% que nunca lo han realizado; esto quiere decir que la institución educativa no ha socializado completamente a todos los estudiantes de la institución el Código de Convivencia.

PREGUNTA Nº 8 Dialogas con facilidad con:

TABLA Nº 30:

Dialogas con facilidad con:

| OPCION | ESCALA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|------------------------|--------|------------|------------|
| DIRECTOR DE LA ESCUELA | 3 | 10 | 14% |
| PROFESORES | 2 | 25 | 36% |
| PADRE DE FAMILIA | 1 | 35 | 50% |
| TOTAL | | 70 | 100% |

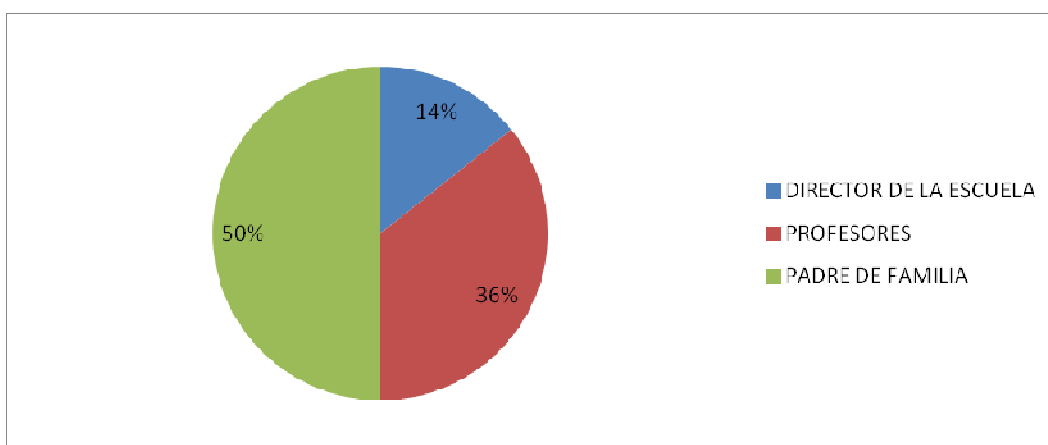


Gráfico Nº 29 Dialogas con facilidad con:

Elaborado por: Torres G.

El 14% de los estudiantes encuestados afirman que dialogan con facilidad con el Director de la escuela, el 36% que dialogan con facilidad con sus profesores y el 50 % que dialogan con facilidad con sus padres; esto quiere decir que la institución educativa no brinda la suficiente confianza a sus estudiantes.

PREGUNTA Nº 9 Como es la relación entre los actores educativos.

TABLA Nº 31:

Como es la relación entre los actores educativos.

| OPCION | ESCALA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|-----------|--------|------------|------------|
| EXCELENTE | 4 | 36 | 51% |
| MUY BUENA | 3 | 17 | 24% |
| BUENA | 2 | 6 | 9% |
| MALA | 1 | 11 | 16% |
| | TOTAL | 70 | 100% |

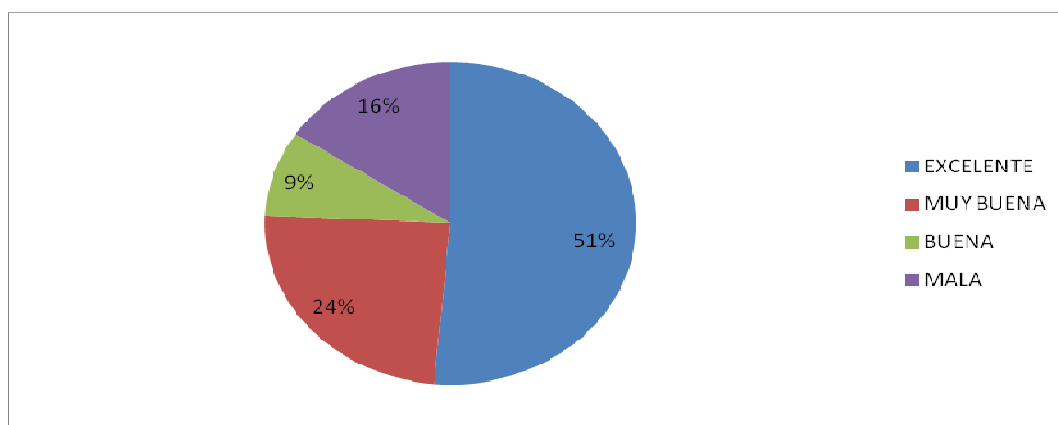


Gráfico Nº 30 Como es la relación entre los actores educativos.

Elaborado por: Torres G.

El 51% de los estudiantes encuestados afirman que la relación entre los actores educativos es excelente, el 24% que es muy buena; el 9% que la relación es buena y el 16% que la relación es mala; esto quiere decir que la relación entre los actores educativos en la institución educativa es aceptable.

PREGUNTA N° 10 ¿Esta Ud., de acuerdo en participar en actividades que ayuden a mejorar la gestión del Director en la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”?

TABLA N° 32:

¿Estarías de acuerdo en participar en actividades que ayuden a mejorar la gestión del Director en la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”?

| OPCION | ESCALA | FRECUENCIA | PORCENTAJE |
|--------------------------------|--------|------------|------------|
| MUY DE ACUERDO | 5 | 48 | 69% |
| DE ACUERDO | 4 | 19 | 27% |
| NI EN ACUERDO NI EN DESACUERDO | 3 | 2 | 3% |
| EN DESACUERDO | 2 | 1 | 1% |
| MUY EN DESACUERDO | 1 | | 0% |
| | TOTAL | 70 | 100% |

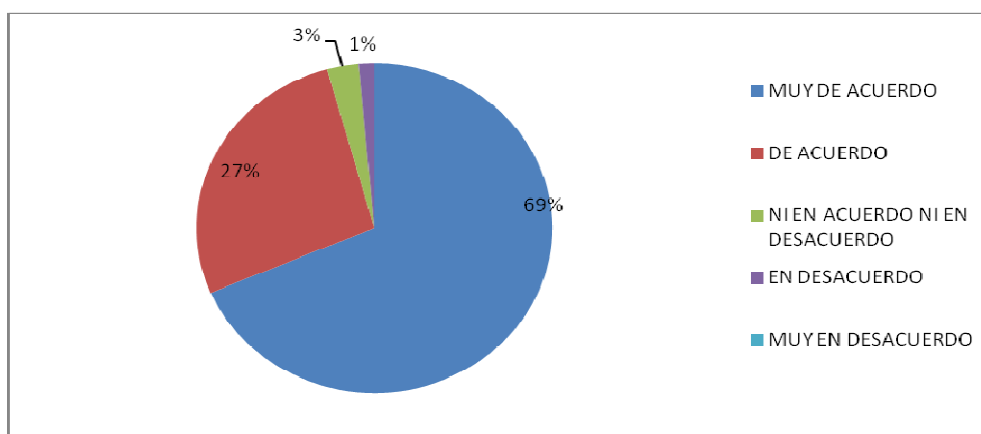


Gráfico N° 31 ¿Estarías de acuerdo en participar en actividades que ayuden a mejorar la gestión del Director en la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”?

Elaborado por: Torres G.

El 69% de los estudiantes encuestados afirman que están muy de acuerdo en participar en actividades que ayuden a mejorar la gestión del Director en la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”, el 27% que están de acuerdo en participar en estas actividades, el 3% dice no estar ni en acuerdo ni en desacuerdo y el 1% manifiesta estar en desacuerdo en participar; esto quiere decir que los estudiantes están de acuerdo en participar en actividades que ayuden a mejorar la gestión del Director en la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”.

Desarrollada la entrevista al Sr. Director de la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”, se recabo la siguiente información:

- El Directivo manifestó conocer parcialmente los Estándares de Desempeño Profesional Directivo, y que ninguna autoridad de educación lo ha socializado, y que aún no son aplicados en esta institución educativa.
- Se procedió a presentarle los Estándares de Desempeño Profesional Directivo a esta autoridad mencionándole cuáles eran sus dimensiones, y supo manifestar que para él lo más importante era lo que se refiere al Talento Humano y al Clima Organizacional.
- Mencionó que todo el tiempo busca fortalecer lazos de amistad y convivencia basados en el Buen vivir como política del gobierno.
- Respecto a la elaboración de proyectos manifestó que no se ha elaborado ningún proyecto pero que si se están desarrollando actividades deportivas para fortalecer y compartir con la comunidad educativa.
- Manifiesta que está muy gustoso de participar en actividades que le ayuden a mejorar en todo momento su gestión ya que le permitirá alcanzar sus objetivos que como autoridad se ha planteado al frente de esta institución educativa.

Aplicada la ficha documental se pudo establecer a ciencia cierta los instrumentos de apoyo a la gestión con que cuenta el Directivo de la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo” para ejercer su gestión administrativa siendo estos los siguientes:

- El Código de Convivencia
- El Plan de Reducción de Riesgos y;
- El Plan de Protección Integral de los Estudiantes

La institución no ha elaborado aún el Proyecto Educativo Institucional y el Orgánico Estructural y Funcional del establecimiento.

(educacionecuador, 2012), manifiesta que el Proyecto Educativo Institucional constituye un recurso orientador y dinamizador para las instituciones educativas que deben cumplir un papel primordial en la construcción de la nueva educación que propone el nuevo Marco Legal. En esta dinámica se torna esencial el nuevo rol de liderazgo que cumple el Director de la institución, con el acompañamiento de la asesoría educativa.

Resulta necesario mencionar que la falta de estos instrumentos de apoyo a la gestión ocasiona que no se pueda llevar a cabo una gestión de calidad ya que no se cuenta con las pautas necesarias para tomar decisiones acertadas, que conlleven a alcanzar los más altos objetivos del sistema de educación de nuestro país.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Una vez realizada la entrevista al Directivo de la institución se constató que no existe el suficiente conocimiento ni la capacitación correspondiente para el manejo y aplicación de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo y como consecuencia la institución no es conducida bajo esta normativa.
- Aplicada la ficha documental se determinó que la Escuela de Educación Básica 1 de “Marzo” no cuenta con todos los instrumentos de apoyo a la gestión como son: el Proyecto Educativo Institucional, el Orgánico estructural y funcional, documentos fundamentales para llevar a cabo una gestión de excelencia.
- El personal docente de la institución no ha sido capacitado para el manejo y aplicación de los estándares de desempeño profesional.
- La Institución educativa no realiza periódicamente la socialización de las disposiciones del Ministerio de Educación, tampoco incentiva a los padres de familia a participar en actividades que revisten importancia en la comunidad educativa.
- Los estudiantes de la institución educativa desconocen los acuerdos existentes en el Código de Convivencia.

Recomendaciones

- Se recomienda al Directivo de la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”, solicitar al Distrito de Educación la capacitación mediante la ejecución de talleres sobre el manejo y aplicación de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo, con la finalidad de mejorar su gestión.
- Es necesario elaborar los instrumentos de apoyo: Proyecto Educativo Institucional, el Orgánico Estructural y Funcional, con la participación dinámica de todos los actores educativos para incentivar en forma continua a los padres de familia el cumplimiento de sus responsabilidades acuerdos y compromisos que adquieren con la institución en la cual sus hijos se educan.
- Es importante socializar el Código de Convivencia a docentes, padres de familia, y estudiantes sobre las nuevas reformas y disposiciones que el Ministerio de Educación está realizando para mejorar la educación en el país.
- Se recomienda que el Directivo de la institución socialice los hallazgos más importantes de este estudio con la finalidad de crear conciencia en el personal docente, estudiantes y padres de familia a fin de involucrarnos activamente para fortalecer la educación en esta institución educativa.
- Se recomienda la ejecución de la guía de aplicación de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo en la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”, con la finalidad de mejorar la gestión del Directivo.

CAPITULO VI

LA PROPUESTA



GUÍA DE APLICACIÓN DE LA NORMATIVA
DE LOS ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO
PROFESIONAL DIRECTIVO

EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA
“1 DE MARZO”.

ESTRUCTURA DE LA PROPUESTA

- a. Título de la propuesta**
- b. Objetivos**
- c. Justificación**
- d. Fundamentación teórica**
- e. Desarrollo de la propuesta**
- f. Plan de acción**
- g. Cronograma**
- h. Presupuesto**

Presentación de la Institución

- **Nombre de la Institución.-**

Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”

- **Dirección Domicilio.-**

Calle 23 de octubre y Asunción Colala

- **Dirección de correo electrónico.-**

primero-marzo@hotmail.com

- **Teléfono de contacto.-**

073-058-511

Visión.-

Constituirnos en el mejor centro educativo del circuito, brindando a la niñez y juventud una educación integral de calidad, que permita formar ciudadanos innovadores, críticos, solidarios, profundamente comprometidos con el cambio social; que pongan en práctica sus valores positivos y se sientan orgullosos de su identidad nacional, colaborando de esta manera al fortalecimiento de una democracia en la cual domine el equilibrio entre los géneros y la justicia social.

Misión.-

La Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”, proporcionara una educación integral a sus estudiantes, para formar niños y jóvenes con capacidad investigativa, critica, humanística y de liderazgo, basados en las leyes y reglamentos que rigen el sistema educativo ecuatoriano, que les permita continuar con éxito sus estudios en cualquier institución educativa del Ecuador.

a. Título de la propuesta

GUÍA DE APLICACIÓN DE LA NORMATIVA DE LOS “ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO” EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “1 DE MARZO”

b. Objetivos:

Objetivo General.-

Diseñar una Guía de **APLICACIÓN DE LA NORMATIVA DE LOS “ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO” EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “1 DE MARZO”**, para mejorar la gestión directiva de la Institución.

Objetivos Específicos.-

- Determinar la estructura de la guía de aplicación de la Normativa de los “Estándares de Desempeño Profesional Directivo” en la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”
- Diseñar los contenidos de la guía de aplicación de la normativa de los “Estándares de Desempeño Profesional Directivo” en la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”
- Socializar la guía de aplicación de la normativa de los “Estándares de Desempeño Profesional Directivo” a los directivos de la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”.

c. Justificación de la propuesta.

A la elaboración de la presente propuesta le anteceden los resultados obtenidos en la investigación que lleva como título “ESTUDIO DE LOS ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO EN LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “1 DE MARZO” misma obtuvo entre otras la siguiente conclusión:

- El Directivo de la institución desconoce algunos aspectos, no ha sido capacitado para el manejo y aplicación de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo y como consecuencia la institución no es conducida bajo esta normativa.

Resulta relevante la elaboración de la presente guía de aplicación que será de cumplimiento obligatorio para el Directivo de la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo” ya que se pretende mejorar la gestión de esta autoridad al frente de la Institución a fin de que pueda alcanzar con facilidad y eficiencia los objetivos del sistema de educación de nuestro país, de esta manera se estaría beneficiando a toda la comunidad educativa de la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo” y directamente a los 429 estudiantes que conforman esta institución.

Resulta factible ya que con su aplicación se contribuirá para que las políticas del estado ecuatoriano se ejecuten para mejorar la calidad educativa en esta institución educativa, y además resulta interesante mencionar que no se cuenta con ningún tipo de limitante que nos permita aplicar esta propuesta.

d. Fundamento teórico

La Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 26 establece que **“la educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado”**, y en su artículo 27 agrega que **“la educación debe ser de calidad”**.

Por otra parte, el Plan Decenal de Educación en su sexta política determina que **“hasta el año 2015 se deberá mejorar la calidad y equidad de la educación e implementar un sistema nacional de evaluación y rendición social de cuentas del sistema educativo”**. Sin embargo, estos mandatos no dicen explícitamente qué es calidad educativa.

El Ministerio de Educación del Ecuador afirma que, **“para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta”**. Por ejemplo, para ser conducente a una sociedad democrática, el sistema educativo será de calidad si desarrolla en los estudiantes las competencias necesarias para ejercer una ciudadanía responsable. En el caso ecuatoriano, según señala la Constitución, se busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, que antepongan el bien común al bien individual, que vivan en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica.

Con la implementación de nuevas políticas que el gobierno de la Revolución Ciudadana ha implantado sobre todo en el campo de la educación manifestando que sin educación no hay revolución, el

Ministerio de Educación en el año 2012, creo entre otros los estándares de desempeño profesional directivo, a fin de que sean implantados por las autoridades en las instituciones educativas para lograr alcanzar tanto los objetivos institucionales como los del sistema de educación del Ecuador.

Hay que manifestar que con la aplicación de los estándares de desempeño profesional directivo, se busca cambiar el sistema de educación realizando cambios importantes en las instituciones, conduciendo a alcanzar la excelencia del sistema educativo del país.

1. Estándares de calidad educativa

1.1. ¿Qué entendemos por calidad de la educación

Para establecer qué es una educación de calidad, necesitamos primero identificar qué tipo de sociedad queremos tener, pues un sistema educativo será de calidad en la medida en que contribuya a la consecución de esa meta.

En el caso ecuatoriano, según señala la Constitución, se busca avanzar hacia una sociedad democrática, soberana, justa, incluyente, intercultural, plurinacional y segura, con personas libres, autónomas, solidarias, creativas, equilibradas, honestas, trabajadoras y responsables, que antepongan el bien común al bien individual, que vivan en armonía con los demás y con la naturaleza, y que resuelvan sus conflictos de manera pacífica.

1.2. ¿Cómo se organizan los estándares?

(Educación, 2012), manifiesta que para lograr que los estándares sean más fáciles de comprender y utilizar, se proponen cuatro modelos de organización: **de Aprendizaje, de Gestión Escolar, de Desempeño Profesional e Infraestructura.**

Dentro de cada modelo, los estándares se organizan en categorías que van de lo general a lo particular. Cada categoría general se desagrega en categorías más particulares y estas a su vez en otras categorías de incluso mayor especificidad. Los nombres de las diferentes categorías de cada tipo de estándar pueden variar, según su naturaleza:

En el modelo de desempeño profesional, la categoría más general se denomina dimensión. Esta se descompone en estándares generales, que a su vez se dividen en estándares específicos.

2. El Directivo

2.1. ¿Qué es un directivo de calidad?

(Educación, 2012), manifiesta que una educación de calidad es la que provee las mismas oportunidades a todos los estudiantes y contribuye a alcanzar las metas conducentes al tipo de sociedad que aspiramos para nuestro país. Considerando este concepto de calidad educativa, un directivo de calidad será el que contribuye a alcanzar estas metas tanto en la institución como a través de la formación de estudiantes.

2.2. ¿Cuánto impacto puede tener un directivo sobre la formación de los estudiantes?

(Educación, 2012), manifiesta que medir el impacto que los directivos puedan tener sobre la formación de sus estudiantes, es decir, preparar a los estudiantes para la vida y la participación en la sociedad democrática, para futuros estudios y para el trabajo y el emprendimiento, es complejo. Adicionalmente, el directivo no es el único que tiene impacto sobre la formación de los estudiantes. Otros factores tales como el contexto, las características de los estudiantes, la disponibilidad de recursos y el desempeño de los docentes también tienen su grado de influencia.

2.3. ¿Qué hacen los mejores directivos?

(Educación, 2012), manifiesta que las prácticas de los mejores directivos se pueden categorizar en las siguientes cuatro áreas: Liderazgo, Gestión Pedagógica, Gestión de Talento Humano y Recursos, y Clima Organizacional y Convivencia Escolar.

3. Estándares de Desempeño Profesional Directivo

(Educación, 2012), manifiesta que la siguiente propuesta tiene como objetivo explicitar lo que debe hacer un directivo competente. Ante todo, es necesario aclarar que el término “directivo” en este caso se entiende como director, rector, vicerrector, inspector general, subinspector y director de área.

El modelo de Estándares de Desempeño Profesional Directivo está compuesto por cuatro dimensiones centradas en mejorar el aprendizaje de los estudiantes: 1) Liderazgo, 2) Gestión Pedagógica, 3) Gestión Del Talento Humano y Recursos, y 4) Clima

Organizacional y Convivencia Escolar, a continuación se resume cada una de estas cuatro dimensiones para su mejor entendimiento.

3.1. Planificación Estratégica

(Educación, 2012), el Ministerio de Educación afirma que esta dimensión está compuesta por tres descripciones generales de desempeño directivo que se refieren a la visión y dirección que este provee:

- Crear y ejecutar del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y planes de mejora,
- Ejercer un liderazgo compartido y flexible, y genera altas expectativas entre los miembros de la comunidad educativa,
- Desarrollar procesos de autoevaluación institucional.

Para cada una de estas descripciones generales se detallan estándares específicos, tal y como se puede observar en el cuadro a continuación:

| N° | ESTÁNDARES GENERALES | ESTÁNDARES ESPECIFICOS |
|---|---|---|
| DIMENSIÓN A: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA | | |
| 1 | A.1 El directivo promueve la creación y el cumplimiento del Proyecto Educativo Institucional y de planes de mejora. | <p>A.1.1 Dirige la construcción y difusión del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y participa en dichas acciones junto con el Gobierno Escolar.</p> <p>A.1.2 Controla y participa en la aplicación del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y garantiza la toma de decisiones para la mejora continua.</p> <p>A.1.3 Desarrolla y evalúa su gestión para la toma de decisiones, de acuerdo con los lineamientos del PEI y con la filosofía institucional.</p> |
| 2 | A.2 El directivo ejerce un liderazgo compartido y flexible, y genera altas expectativas en la comunidad educativa. | <p>A.2.1 Establece canales y procesos de información y comunicación para la mejora del clima institucional y de los programas educativos.</p> <p>A.2.2 Promueve el liderazgo de los miembros de la comunidad educativa para que participen activa y responsablemente en la toma de decisiones.</p> <p>A.2.3 Establece altas expectativas con respecto a su rol, al rol de los docentes y al rol de los estudiantes.</p> <p>A.2.4 Socializa las expectativas y los estándares de calidad entre toda la comunidad educativa.</p> <p>A.2.5 Difunde en la comunidad educativa experiencias exitosas en las que se han cumplido las altas expectativas de sus miembros y de la Autoridad Educativa Nacional.</p> |
| 3 | A.3 El directivo desarrolla procesos de autoevaluación institucional. | <p>A.3.1 Dirige el desarrollo de la metodología y del proceso de autoevaluación institucional bajo responsabilidad del comité de autoevaluación, para la mejora continua de la institución.</p> <p>A.3.2 Utiliza los resultados y considera las propuestas de la comisión de autoevaluación para la toma de decisiones institucionales y la elaboración de planes de mejora.</p> <p>A.3.3 Monitorea y supervisa la utilización de diversos medios convencionales y alternativos para comunicar oportunamente información relevante a los miembros de la comunidad educativa.</p> <p>A.3.4 Presenta informes periódicos de rendición social de cuentas a la comunidad y a las autoridades educativas.</p> |

Fuente: Ministerio de Educación

3.2. Gestión pedagógica

(Educación, 2012), el Ministerio de Educación manifiesta que esta dimensión está compuesta por tres descripciones generales de desempeño directivo que impulsan los procesos de enseñanza-aprendizaje y de desarrollo profesional:

- Gestionar el currículo para cumplir con los estándares educativos.
- Garantizar que los planes educativos y programas sean de calidad, mediante la atención a la diversidad y al contexto escolar.
- Organizar y liderar el trabajo técnico-pedagógico y desarrollo profesional de los docentes.

Para cada una de estas descripciones generales se detallan estándares específicos, tal y como se puede observar en el cuadro detallado a continuación:

| DIMENSION B: GESTION PEDAGOGICA | | |
|--|---|---|
| 1 | B.1 El directivo gestiona el currículo para cumplir con los estándares educativos. | B.1.1 Monitorea y evalúa la implementación del currículo vigente de acuerdo al PEI, y de acuerdo a las necesidades educativas especiales e intereses de los estudiantes del establecimiento educativo y del entorno. |
| | | B.1.2 Garantiza la aplicación, ajuste y adaptación del currículo en las diferentes áreas disciplinares, considerando las necesidades educativas de los estudiantes, su diversidad y su contexto. |
| 2 | B.2 El directivo garantiza que los planes educativos y programas sean de calidad, mediante la atención a la diversidad y al contexto escolar. | B.2.1 Promueve y monitorea la aplicación de procesos de enseñanza enfocados en el cumplimiento de los Estándares de Aprendizaje y en los principios y lineamientos pedagógicos curriculares e institucionales. |
| | | B.2.2 Verifica que el personal docente evalúe –de manera permanente, oportuna y precisa– el progreso de los estudiantes en un ambiente propicio de aprendizaje. |
| | | B.2.3 Supervisa y evalúa la implementación del programa de inclusión escolar. |
| | | B.2.4 Dirige la utilización de los resultados de la evaluación e información de los estudiantes para realizar los ajustes necesarios en los procesos de enseñanza, e implementar planes de apoyo y recuperación pedagógica. |
| | | B.2.5 Garantiza los procesos de información y comunicación a los padres de familia o representantes legales sobre el aprendizaje de los estudiantes. |
| 3 | B.3 El directivo organiza, orienta, lidera y evalúa el trabajo técnico-pedagógico de los docentes. | B.3.1 Genera una cultura de corresponsabilidad y de trabajo colaborativo respecto al aprendizaje de los estudiantes. |
| | | B.3.2 Orienta la aplicación de estrategias de aprendizaje colaborativo y evaluativo entre los miembros de la comunidad educativa. |
| | | B.3.3 Dirige la aplicación de procesos de investigación, experimentación e innovación pedagógica en la comunidad educativa. |
| | | B.3.4 Asesora pedagógicamente a los docentes, utilizando diversas fuentes de investigación, autoevaluación y evaluación, para su mejoramiento continuo. |
| | | B.3.5 Implementa y asesora políticas inclusivas en el proceso de aprendizaje y evaluación de los estudiantes. |

Fuente: Ministerio de Educación


3.3. Gestión de Talento Humano y Recursos

(Educación, 2012), el Ministerio de Educación manifiesta que esta dimensión está compuesta por cuatro descripciones generales de desempeño directivo que aseguran los recursos humanos, financieros y materiales necesarios para alcanzar las metas de aprendizaje y desarrollo del establecimiento educativo:

- Establecer condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal,
- Gestionar la obtención y distribución de recursos y el control de gastos,
- Enmarcar su gestión en el cumplimiento de la normativa legal y
- Demostrar una sólida formación profesional.

Para cada una de estas descripciones generales se detallan estándares específicos, tal y como se puede observar en el cuadro a continuación:

| DIMENSIÓN C: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y RECURSOS | | |
|---|---|--|
| 1 | C.1 El directivo establece condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal. | C.1.1 Diseña e implementa el plan orgánico funcional, alineado a las metas institucionales. |
| | | C.1.2 Identifica las necesidades y fortalezas institucionales y del personal para la toma de decisiones respecto a roles, funciones y formación continua. |
| | | C.1.3 Gestiona con instancias gubernamentales y no gubernamentales acciones que promueven el mejoramiento continuo. |
| | | C.1.4 Organiza programas de desarrollo integral para su formación y la del personal, de acuerdo a las necesidades institucionales. |
| | | C.1.5 Implementa procesos de acompañamiento, seguimiento y evaluación a la práctica docente. |
| | | C.1.6 Genera espacios de intercambio de conocimientos y experiencias entre sus miembros y con instituciones similares. |
| | | C.1.7 Evalúa la eficacia de las acciones tomadas en relación a la capacitación y formación continua, mediante el seguimiento de su aplicación en el aula, para fortalecer las competencias del personal del establecimiento. |
| | | C.1.8 Favorece la construcción de espacios de reflexión y análisis entre el personal, para el cumplimiento de las metas institucionales en relación con su desempeño profesional. |
| 2 | C.2 El directivo planifica y gestiona la obtención y distribución de recursos. | C.2.1 Tramita oportunamente la provisión de recursos para el cumplimiento del PEI. |
| | | C.2.2 Toma decisiones respecto al uso eficiente de los recursos, de acuerdo con lo estipulado en el PEI. |
| | | C.2.3 Desarrolla iniciativas para obtener recursos adicionales orientados al cumplimiento del PEI. |
| | | C.2.4 Promueve y hace uso eficiente de los recursos de la institución educativa, y asegura –a la planta docente y administrativa– el apoyo necesario para cumplir sus funciones. |
| | | C.2.5 Presenta periódicamente, a la autoridad correspondiente y a la comunidad educativa, su informe de rendición de cuentas. |

Continúa 

| | | |
|---|---|--|
| 3 | C.3 El directivo enmarca su gestión en el cumplimiento de la normativa legal. | C.3.1 Verifica el cumplimiento de la normativa y de los requisitos legales para la apertura y funcionamiento de las áreas: pedagógica, administrativa y de servicios de apoyo. |
| | | C.3.2 Cumple con las normas establecidas para la administración del personal. |
| | | C.3.3 Enmarca su gestión en la aplicación de la normativa: LOEI, Reglamento General a la LOEI, Código de la Niñez y de la Adolescencia y otras leyes que garanticen el bienestar de sus estudiantes. |
| | | C.3.4 Dirige la aplicación de las disposiciones de la Junta Distrital de Resolución de Conflictos. |
| | | C.3.5 Dirige la aplicación de los procesos de selección y evaluación de proveedores de servicios (bar, transporte, uniformes y salud) cuando corresponda, de conformidad con la normativa vigente. |
| | | C.3.6 Dirige el adecuado cumplimiento de la jornada escolar, mediante el desarrollo de manuales de procedimientos de: a) Funciones: orgánico-estructural, funcional y posicional; b) Procedimientos operativos: seguridad, emergencia, movilización de estudiantes, uso de espacios y recursos físicos, ausentismo docente, ingreso y salida de estudiantes; c) Procedimientos académicos: asentamiento de calificaciones y de uso de recursos pedagógicos y d) Jornada extracurricular. |
| 4 | C.4 El directivo demuestra en su gestión una sólida formación profesional. | C.4.1 Se mantiene actualizado respecto a los avances e investigaciones sobre gerencia educativa y temáticas afines. |
| | | C.4.2 Promueve la participación de los miembros de la comunidad educativa en la conformación de los organismos escolares y en la implementación y desarrollo de la cultura organizacional necesaria para mejorar la calidad de los aprendizajes. |
| | | C.4.3 Monitorea y fomenta en la institución educativa una cultura de aprendizaje y evaluación permanente, encaminada a la mejora continua del personal y del establecimiento. |

Fuente: Ministerio de Educación

3.4. Clima Organizacional y Convivencia

(Educación, 2012), el Ministerio de Educación manifiesta que esta dimensión está compuesta por dos descripciones generales de desempeño directivo que se aseguran un clima organizacional y una convivencia escolar necesarios para alcanzar las metas de aprendizaje y desarrollo del establecimiento educativo:

- Garantizar un ambiente de respeto, cultura de paz y compromiso, sustentado en el Código de Convivencia y en el marco del Buen Vivir.
- Fortalecer lazos con la comunidad educativa, para generar compromisos sustentados en el marco del Buen Vivir.

Para cada una de estas descripciones generales se detallan estándares específicos, tal y como se puede observar en el cuadro a continuación:

| DIMENSIÓN D: CLIMA ORGANIZACIONAL Y CONVIVENCIA ESCOLAR | | |
|--|---|---|
| 1 | D.1 El directivo propicia en la institución educativa un ambiente de respeto, cultura de paz y compromiso, sustentado en el Código de Convivencia y en el marco del Buen Vivir. | D.1.1 Lidera acciones para la planificación y elaboración participativa del Código de Convivencia. |
| | | D.1.2 Dirige el cumplimiento del Código de Convivencia. |
| | | D.1.3 Gestiona, de forma participativa, actividades que generen un clima de confianza, sentido de pertenencia y promoción de una cultura de paz. |
| | | D.1.4 Lidera acciones para la prevención, tratamiento y solución de conflictos y para asegurar la integridad física y psicológica de estudiantes, docentes y directivos durante las actividades académicas y en los diferentes ambientes escolares. |
| 2 | D.2 El directivo fortalece lazos con la comunidad, para generar compromisos sustentados en el marco del Buen Vivir. | D.2.1 Coordina la implementación de acciones entre el establecimiento educativo, el hogar y la comunidad, para fortalecer el bienestar y la formación integral de los estudiantes. |
| | | D.2.2 Gestiona y desarrolla alianzas estratégicas y redes de trabajo con instituciones de apoyo técnico o pedagógico, en beneficio del establecimiento educativo. |
| | | D.2.3 Dirige y evalúa las acciones implementadas para cubrir las necesidades educativas especiales y para el fortalecimiento de la comunidad. |

Fuente: Ministerio de Educación

e. Desarrollo de la propuesta

La presente propuesta está basada en la Normativa de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo instituidos por el Ministerio de Educación del Ecuador, y se encuentra organizada en cuatro talleres que tienen como objetivo capacitar y socializar a las autoridades de la Escuela de Educación Básica “1 de Marzo”. La temática que se desarrollará se detalla a continuación:

Taller No 1

Planificación Estratégica

- Crear y ejecutar del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y planes de mejora,
- Ejercer un liderazgo compartido y flexible, y genera altas expectativas entre los miembros de la comunidad educativa,
- Desarrollar procesos de autoevaluación institucional.

Taller No 2

Gestión Pedagógica

- Gestionar el currículo para cumplir con los estándares educativos.
- Garantizar que los planes educativos y programas sean de calidad, mediante la atención a la diversidad y al contexto escolar.
- Organizar y liderar el trabajo técnico-pedagógico y desarrollo profesional de los docentes.

Taller No 3

Gestión de Talento Humano y Recursos

- Establecer condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal,
- Gestionar la obtención y distribución de recursos y el control de gastos,
- Enmarcar su gestión en el cumplimiento de la normativa legal y
- Demostrar una sólida formación profesional.

Taller No 4

Clima Organizacional y Convivencia Escolar

- Garantizar un ambiente de respeto, cultura de paz y compromiso, sustentado en el Código de Convivencia y en el marco del Buen Vivir.
- Fortalecer lazos con la comunidad educativa, para generar compromisos sustentados en el marco del Buen Vivir.

Planificación de los talleres

TABLA No 33 Taller de Planificación Estratégica

| | | |
|---|---|--|
| Taller No 1 | | Fecha: |
| Tema: Planificación Estratégica | | XXXXXXXX |
| Objetivo: Capacitar a los directivos del establecimiento sobre la planificación estratégica y su significado en el campo educativo como parte de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo | | |
| Responsable | Descripción de actividades | Materiales a utilizar |
| Director del establecimiento | <ul style="list-style-type: none"> - Saludo y bienvenida por parte del Director del establecimiento. - Presentación de la temática a desarrollarse en los cuatro talleres. - Presentación del taller No 1 con el tema: PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA - Contextualización de Planificación Estratégica, mediante lluvia de ideas. - Presentación de las tres descripciones generales de desempeño directivo. <ul style="list-style-type: none"> o Crear y ejecutar del Proyecto Educativo Institucional (PEI) y planes de mejora, o Ejercer un liderazgo compartido y flexible, y genera altas expectativas entre los miembros de la comunidad educativa, o Desarrollar procesos de autoevaluación institucional. - Organizar equipos de trabajo con las comisiones del plantel. - Dar a conocer quienes construyen el P.E.I, (Consejo Ejecutivo, gobierno escolar) - Enumerar y analizar las características del líder educativo (activo, dinámico, emprendedor) - Desarrollar procesos de autoevaluación institucional. - Presentación y socialización de los instrumentos que el Ministerio de Educación ha creado para construir el P.E.I. 1 Encuesta a padres de familia o representantes legales de los estudiantes de la institución educativa 2 Historia del establecimiento educativo en los últimos cinco años 3 Resultados de aprendizaje de los estudiantes 4 Procesos internos de la institución educativa | <ul style="list-style-type: none"> - Proyector - Diapositivas - Tarjetas - Hojas de evaluación - Folleto de la guía |

Elaborado: Torres Galo

TABLA No 34 Taller de Gestión Pedagógica

| | | |
|--|---|--|
| Taller No 2 | | Fecha: |
| Tema: Gestión Pedagógica | | Xxxxxxx |
| Objetivo: Capacitar a los directivos del establecimiento educativo sobre la Gestión Pedagógica como parte de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo. | | |
| Responsable | Descripción de actividades | Materiales a utilizar |
| Director del establecimiento | <ul style="list-style-type: none"> - Saludo correspondiente por parte del Director del establecimiento. - Presentación del taller No 2 con el tema: GESTIÓN PEDAGÓGICA - Contextualización de Gestión Pedagógica, mediante mapas conceptuales. - Presentación de las tres descripciones generales de desempeño directivo que impulsan los procesos de enseñanza aprendizaje y desarrollo profesional. <ul style="list-style-type: none"> o Gestiona el currículo para cumplir con los estándares educativos. o Garantizar que los planes educativos y programas sean de calidad, mediante la atención a la diversidad y al contexto escolar. o Organizar y liderar el trabajo técnico-pedagógico y desarrollo profesional de los docentes. - Explicar en qué consiste el currículo. - Resaltar la importancia de los planes educativos como medio para alcanzar la calidad educativa. - Desarrollar un esquema de un plan para la comisión pedagógica, para dar cumplimiento al seguimiento y control por parte del directivo. | <ul style="list-style-type: none"> - Proyector - Diapositivas - Tarjetas - Hojas de evaluación - Folleto de la guía |

Elaborado: Torres Galo

TABLA No 35 Taller de Gestión de Talento Humano y Recursos

| Taller No 3 | | Fecha: |
|--|--|--|
| Tema: Gestión de Talento Humano y Recursos | | Xxxxxxx |
| Objetivo: Capacitar a los directivos del establecimiento educativo sobre la gestión de talento humano y recursos como parte de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo | | |
| Responsable | Descripción de actividades | Materiales a utilizar |
| Director del establecimiento | <ul style="list-style-type: none"> - Saludo correspondiente por parte del Director del establecimiento. - Presentación del taller No 3 con el tema: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y RECURSOS - Contextualización de Gestión de talento humano y recursos, mediante lluvia de ideas. - Presentación de las cuatro descripciones generales de desempeño directivo que aseguran los recursos humanos, financieros y materiales. <ul style="list-style-type: none"> o Establecer condiciones institucionales apropiadas para el desarrollo integral del personal, o Gestionar la obtención y distribución de recursos y el control de gastos, o Enmarcar su gestión en el cumplimiento de la normativa legal y o Demostrar una sólida formación profesional. - Incentivar al trabajo en equipo para fortalecer el desarrollo integral del personal docente. - Resaltar la importancia de la gestión como medio para alcanzar recursos humanos, materiales, económicos y su correcta utilización. - Destacar la importancia del cumplimiento de la normativa legal vigente. - Contextualizar lo que significa la ética profesional y su relación con el actuar del directivo. | <ul style="list-style-type: none"> - Proyector - Diapositivas - Tarjetas - Hojas de evaluación - Folleto de la guía |

Elaborado: Torres Galo

TABLA No 36 Taller de Clima Organizacional y Convivencia

| | | |
|--|--|--|
| Taller No 4 | | Fecha: |
| Tema: Clima Organizacional y Convivencia | | Xxxxxxx |
| Objetivo: Capacitar a los directivos del establecimiento educativo sobre el Clima Organizacional y Convivencia como parte de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo. | | |
| Responsable | Descripción de actividades | Materiales a utilizar |
| Director del establecimiento | <ul style="list-style-type: none"> - Saludo correspondiente por parte del Director del establecimiento. - Presentación del taller No 3 con el tema: CLIMA ORGANIZACIONAL Y CONVIVENCIA. - Contextualización de Clima organizacional y convivencia mediante lluvia de ideas. - Emitir características del Clima organizacional y convivencia. - Presentación de las dos descripciones generales de desempeño directivo que aseguran un clima organizacional y convivencia escolar necesarios para alcanzar metas de aprendizaje. <ul style="list-style-type: none"> o Garantizar un ambiente de respeto, cultura de paz y compromiso, sustentado en el Código de Convivencia y en el marco del Buen Vivir. o Fortalecer lazos con la comunidad educativa, para generar compromisos sustentados en el marco del Buen Vivir. - Revisión de los Acuerdos del Código de Convivencia de acuerdo al contexto de la institución. - Incentivar la correcta aplicación del código de convivencia, cumpliendo sus acuerdos y compromisos. - Resaltar la importancia de una sana convivencia con la comunidad educativa. | <ul style="list-style-type: none"> - Proyector - Diapositivas - Tarjetas - Hojas de evaluación - Folleto de la guía |

Elaborado: Torres Galo

f. Plan de acción

TABLA No 37: Plan de Acción de la propuesta

| Objetivos | Actividades | Recursos | Responsables | Beneficiarios |
|--|--|---|-----------------------------------|--|
| PLANIFICACIÓN Planificar las actividades a desarrollarse en la propuesta | Reuniones de trabajo y planificación. | Investigador Folletos Retroproyector diapositivas | El Directivo del establecimiento. | Autoridades del establecimiento y personal docente |
| CAPACITACIÓN Ejecución de las actividades planificadas para el desarrollo de los talleres de capacitación. | Seminario taller sobre el uso de la guía de aplicación de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo. | Investigador Folletos Retroproyector Diapositivas Tarjetas Guía de aplicación. | El Directivo del establecimiento. | Autoridades del establecimiento y personal docente |
| EJECUCIÓN De los talleres de capacitación. | Socialización de la guía de aplicación de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo, mediante la ejecución de talleres de capacitación | Investigador Folletos Retroproyector Diapositivas Tarjetas Guía de aplicación. | El Directivo del establecimiento. | Autoridades del establecimiento y personal docente |

Elaborado por: Torres G.

g. Cronograma

| | | 2015 | | | | | | | |
|-----|---|-------|---|---|---|------|---|---|---|
| ORD | ACTIVIDADES | ABRIL | | | | MAYO | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Elaboraci3n de la propuesta | X | | | | | | | |
| 2 | Planificaci3n | | X | | | | | | |
| 3 | Capacitaci3n | | | X | | | | | |
| 4 | Ejecuci3n y socializaci3n de la propuesta mediante talleres | | | | X | | | | |

h. Presupuesto y financiamiento de la propuesta

| No | ITEM | CANTIDAD | VALOR UNITARIO | VALOR TOTAL |
|-------------------------|--|----------|----------------|-------------|
| 1 | Material didáctico | 1 | 20,00 | 20,00 |
| 2 | Materiales de escritorio | 1 | 30,00 | 30,00 |
| 3 | Reproducción de la Guía de aplicación | 3 | 10,00 | 30,00 |
| 4 | Refrigerios | 68 | 1,00 | 68,00 |
| 5 | Utilización de equipo tecnológico (INTERNET) | 1 | 10,00 | 10,00 |
| 6 | 20% por imprevistos gastos varios | 1 | 30,00 | 30,00 |
| TOTAL GENERAL DE GASTOS | | | | 188,00 |

BIBLIOGRAFÍA

- CASTELAN, A. (2003). ¿Una gestión educativa para nuestras escuelas? *Revista de educación moderna para la sociedad Democrática*, 39-97.
- Cortes, U. (2006). *Organización y Administración Educativa*. Quito: CODEU.
- DRUCKER, P. (1975). *La Gerencia*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Educación, M. d. (11 de 02 de 2012). www.educacion.gob.ec. Obtenido de www.educacion.gob.ec.
- educacion.gob.ec. (12 de 02 de 2015). educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/08/LOEI.pdf.
- educacionecuador. (26 de 04 de 2012). www.educacion.gob.ec/estandaresdelacalidadeducativa. Obtenido de www.educacion.gob.ec/estandaresdelacalidadeducativa.
- Garcia-Leiva, L. (2 de febrero de 2000). www.prismaseducativos.com.ar/gestion.html. Recuperado el 24 de abril de 2014
- Herrera, L. y. (2010). *Tutoria de la Investigación Científica*. Ambato: Graficas Corona Quito.
- <http://monografias.com>. (04 de 12 de 2014). <http://monografias.com>. Obtenido de <http://monografias.com>.
- http://www.alipso.com/monografias/el_papel/#_ftn1. (29 de marzo de 2015). Obtenido de http://www.alipso.com/monografias/el_papel/#_ftn1.
- ISAACS, D. (1995). *TEORIA Y PRACTICA DE LA DIRECCION DE LOS CENTROS EDUCATIVOS*. PAMPLONA: EDICIONES UNIVERSIDAD DE NAVARRA S.A.
- Ley_organica_educacion_intercultural.pdf. (18 de marzo de 2015). http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Ley_organica_educacion_intercultural.pdf. Obtenido de

http://planipolis.iiep.unesco.org/upload/Ecuador/Ecuador_Ley_organica_educacion_intercultural.pdf.

mundoadministrativo.net. (15 de 02 de 2015). <http://mundoadministrativo.net/principios-de-fayol/>.

O.C.E.D. (1991). *Escuelas y calidad de la Enseñanza*. España: Paidós.

Padilla, E. (2013). *Guía para la formulación de proyectos de Investigación*. Quito: MUSIC-CLASS.

Ramírez, G. (1997). "*La importancia de la supervisión escolar en el marco de la modernización educativa*". Mexico: SEIEM.

Ramírez, G. (1997). *La importancia de la Supervisión Escolar en el marco de la Modernización Educativa*. Mexico: SEIEM.

Reyes, P. O. (28 de 04 de 2014). *incidencia de la Gestión de los Directores en el funcionamiento de los centros de Nivel Básico en el Distrito 02-03*. Obtenido de www.primaseducativos.com.ar/gestion.htm:
www.primaseducativos.com.ar/gestion.htm.

Rojas Rodríguez, M. E. (21 de enero de 2002).

http://www.alipso.com/monografias/el_papel/#_ftn1.

Sañudo, L. (10 de 02 de 2001). www.jalisco.gob.mx/srias/educacion/index/html.

Recuperado el 28 de abril de 2014

wikipedia.Henri_Fayol. (26 de 04 de 2014). http://es.wikipedia.org/wiki/Henri_Fayol.

Obtenido de http://es.wikipedia.org/wiki/Henri_Fayol

www.altonivel.com.mx. (20 de 02 de 2015). <http://www.altonivel.com.mx/19059-los-14-principios-de-henry-fayol-para-una-administracion-eficiente.html>.