



**REPÚBLICA DEL ECUADOR**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL**

**ESCUELA DE POSTGRADO**

**TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE MAGISTER EN DISEÑO Y EVALUACIÓN  
DE MODELOS EDUCATIVOS**

**TEMA:**

**INCIDENCIA DE LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA EN LA CALIDAD EDUCATIVA  
DE LA ESCUELA FISCAL DE EDUCACION BÁSICA CIUDAD DE ESMERALDAS  
DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.**

**AUTOR:**

**MAESTRANTE: FREDDY COLOMA PINOS**

**DIRECTOR DE TESIS:**

**LIC. WILSON LEON VALLE, MsC.**

**GUAYAQUIL - ECUADOR**

**Septiembre 2014**

## **DECLARACIÓN EXPRESA**

La responsabilidad del contenido de esta Tesis de Graduación nos corresponde exclusivamente; y el patrimonio intelectual del mismo a la “UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL”.

(Reglamento de Graduación de la UTEG)

---

Lcdo. Freddy Coloma Pinos

## DEDICATORIA

Agradezco a Dios por haberme dado esta nueva oportunidad en mis momentos de debilidad, pero este ha sido el momento para descubrir nuevos aprendizajes y experiencias.

A mis padres Alejandrino Coloma y Bertha Pinos, por haberme inculcado con humildad valores morales y éticos, con sus consejos y oraciones ante el Señor de las Misericordias.

A mi señora, mis hijos, que han sido ejemplo de superación, con disciplina, respeto y un alto sentido competitivo, inspiración para mi visión en este proyecto personal y profesional.

A mis hermanos que permanentemente han consagrado la integración familiar han aportado con sus ideas y experiencias docentes que con mucha honra y profesionalismo desempeñan la docencia en nuestro país.

A mis estimados maestros que con capacidad, vocación, han sido un fortaleza que siempre estuvieron prestos atender mis inquietudes en las temáticas que impartieron en los diversos módulos.

A mi estimada Martita, compañera maestrante, Gracias porque generosamente me brindó su maravillosa amistad, franca, y enérgica, pero fue un baluarte al guiarme permanentemente con sus conocimientos es gratificante.

Gracias, al Ms. Wilson León, que supo darme todo su apoyo, paciencia, tolerancia en las horas de asesoría y por su tiempo. Dedico a usted estas páginas de mi Tesis.

**Freddy Coloma Pinos**

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por haberme dado esta nueva oportunidad.

A la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil UTEG, por haberme ofrecido la oportunidad de superarme en sus aulas, y las diversas atenciones que nos brindaron con ética y atención en cada uno de los servicios con carácter gerencial.

Al Sr. Dr. Pedro Villón Vera, Director del Plantel, al personal docente y administrativo que coadyuvaron en otorgarme todas las atenciones y facilidades para el desarrollo de la presente investigación.

Gracias, al Ms. Wilson León, que reitero mi reconocimiento como Director de tesis supo darme todo su apoyo, paciencia, tolerancia en las horas de asesoría y corrección a mi labor científica. Dedico estas páginas de mi tesis.

**Freddy Coloma Pinos**

## ÍNDICE GENERAL

	<b>Pág.</b>
Carátula.....	i
Declaración Expresa.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice General.....	v
Resumen.....	vii
ABSTRACT.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	1
<b>CAPÍTULO I</b>	
<b>1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>3</b>
1.1. Antecedentes de la investigación.....	3
1.2. Problema de investigación.....	4
1.2.1. Planteamiento del problema.....	4
1.2.2. Formulación del problema de investigación.....	5
1.2.3. Sistematización del problema de investigación.....	5
<b>1.3. Objetivos de la investigación</b> .....	<b>6</b>
1.3.1. Objetivo general.....	6
1.3.2. Objetivos específicos.....	6
<b>1.4. Justificación de la investigación</b> .....	<b>7</b>
1.5. Marco de referencia de la investigación.....	17
1.5.1. <b>Marco teórico</b> .....	17
1.5.1.1. Planificación Estratégica.....	17
1.5.1.2. Cultura Organizacional.....	21
1.5.1.3. Clima Organizacional.....	22
1.5.1.4. Calidad Educativa.....	25
1.5.1.5. Gestión Escolar.....	27
1.5.1.6. Indicadores de Gestión Educativa.....	28
1.5.1.7. Estándares de Calidad Educativa.....	32
1.5.2. <b>Marco conceptual (Glosario de términos)</b> .....	34
1.6. Formulación de la Hipótesis y variables.....	36

1.6.1. Hipótesis general.....	36
1.6.2. Variables (Independientes y dependientes).....	36
<b>1.7. Aspectos metodológicos de la investigación.....</b>	<b>37</b>
1.7.1. Tipo de estudio.....	37
1.7.2 .Método de investigación.....	37
1.7.3. Fuentes y técnicas para la recolección de información.....	37
1.7.4. Tratamiento de la información.....	37
1.8. Resultados e impactos esperados.....	38

## **CAPÍTULO II**

### **2. ANALISIS, PRESENTACION DE RESULTADOS Y DIAGNOSTICO**

2.1 Análisis de la situación actual.....	39
2.1.1. Misión.....	39
2.1.2. Visión.....	39
2.1.3. Valores Institucionales.....	40
2.1.4. Historia de la Institución Educativa.....	41
2.1.5. Organigrama.....	44
2.1.6. Cultura Organizacional.....	46
2.1.7. Objetivos Institucionales-Líneas Estratégicas de Acción.....	46
2.1.8. Políticas Institucionales.....	47
2.1.9. Valores compartidos.....	48
2.1.10. Matriz del diagnóstico situacional FODA.....	50
2.1.11. Árbol de problemas.....	52
2.1.12. Árbol de Objetivos.....	53
2.2. Análisis comparativo, evolución, tendencias y perspectivas.....	54
2.3. Presentación de resultados y diagnósticos.....	55
2.4. Verificación de hipótesis.....	70

## **CAPÍTULO III**

### **3. PROPUESTA**

3.1. Título de la propuesta.....	71
3.2. Justificación.....	71
3.3. Diagnóstico de la Propuesta.....	71

3.4. Fundamentación.....	72
3.4.1. Fundamentación teórica.....	72
3.4.2. Fundamentación Legal.....	73
3.4.3. Fundamentación Pedagógica.....	74
3.4.4. Fundamentación Psicológica.....	74
3.4.5. Fundamentación Metodológica.....	75
3.5. Objetivos.....	76
3.5.1. Objetivo General.....	76
3.5.2. Objetivos Específicos.....	76
3.6. Factibilidad de la Propuesta.....	77
3.6.1. Factibilidad Financiera.....	77
3.6.2. Factibilidad Legal.....	77
3.6.3. Factibilidad Técnica.....	78
3.6.4. Factibilidad de Recursos.....	78
3.6.5. Factibilidad de Políticas.....	79
3.7. Desarrollo de la Propuesta.....	79
3.7.1. Justificación.....	79
3.7.2. Tiempo de ejecución de la propuesta.....	81
3.7.3. Responsables.....	81
3.7.4. Objetivos.....	81
Matriz de Plan de Mejora.....	83
Conclusiones.....	89
Recomendaciones.....	90
Bibliografía.....	91
Anexos.....	94

REPUBLICA DEL ECUADOR  
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL

ESCUELA DE POSTGRADO

CARRERA: DE MAGISTER EN DISEÑO CURRICULAR Y EVALUACION DE  
MODELOS EDUCATIVOS

RESUMEN

Autor: Freddy Coloma Pinos  
Tutor: Msc. Wilson León Valle

La investigación está centrada en mejorar los índices de calidad, los estándares con aplicación de las estrategias, para enfrentar correctamente los procesos gerenciales, cuyo objetivo es determinar la incidencia de la Dirección Estratégica como gestión en la calidad educativa de la Escuela Fiscal de Educación Básica Ciudad de Esmeraldas localizada en la Parroquia Febres Cordero, suburbio oeste, de la ciudad de Guayaquil; donde el principal problema observado es la necesidad de mejorar la gestión Directiva para implementar cambios curriculares y estructurales en la institución mencionada, lo que incidirá en el mejoramiento de la calidad educativa. Investigación bibliográfica y de campo, tipo de estudio: descriptivo cualicuantitativo a una muestra de 51 docentes; los métodos utilizados fueron: empírico analítico, sintético y lógico de; se aplicó la técnica de la encuesta; los resultados arrojaron la necesidad de un Plan de Mejora Institucional como propuesta. El proyecto beneficiará a los estudiantes en mejora de la calidad educativa institucional.

**Palabras claves:** Gestión Directiva, Plan Estratégico, calidad educativa institucional, Plan de Mejora.



## ABSTRACT

The research is focused on improving the quality indices, the standards by implementing strategies to properly address the managerial processes, which aims to determine the incidence of strategic management and management in the educational quality of the City Fiscal School of Esmeraldas localized Febres Cordero in the Parish, a suburb west of the city of Guayaquil; observed where the main problem is the need to improve the management directive to implement curricular and structural changes in that institution, which will affect the improvement of educational quality. Literature and field research, study type: quality-quantitative description of a sample of 51 teachers; methods were used: analytic, synthetic and empirical logic; the survey technique was applied; the results showed the need for Organizational Improvement Plan as proposed. The project will benefit students in improving educational quality institutional.

Keywords: Executive Management, Strategic Plan, institutional educational quality,  
Improvement Plan

## INTRODUCCIÓN

La formulación y ejecución de la presente tesis de investigación responde a la necesidad de fortalecer la dirección estratégica para la calidad educativa en la Escuela Fiscal de Educación Básica Ciudad de Esmeraldas, que forma parte de la estructura del sistema educativo regular, para ello he planteado que frente al formidable desarrollo de la ciencia y la tecnología en los últimos años, las estrategias y la calidad educativa se refleje en el servicio al universo de integrantes de la comunidad, que se asienta en la parroquia urbana Febres Cordero de la ciudad de Guayaquil.

El propósito fundamental es mejorar los índices de calidad, los estándares, para enfrentar correctamente los procesos gerenciales.

El planteamiento, es provocar una señal para desarrollar guías que serán analizadas, comprendidas y resolver los complejos y diversos problemas que periódicamente ocurren en el contexto educativo.

La gestión escolar, debe estar guiada básicamente en superar los problemas y generar un ambiente y clima organizacional armónico que permitirá en el campo curricular de la planeación el desarrollo cognitivo, afectivo y evolutivo de los estudiantes que son el ser de la escuela, con ello alcanzaremos avances a los emprendimientos y competencias desde el nivel inicial de educación básica.

Es importante considerar los estándares e indicadores de aplicación son establecidos por el Gobierno Nacional, a través del Ministerio de Educación.

El nuevo marco jurídico está la legislación educativa, que establece las obligaciones y responsabilidades, y en el ámbito de la gestión institucional los estándares de calidad, la humanización de la educación con el Código de Convivencia, inclusión, respeto a los derechos individuales y colectivos, para dicho efecto está la Constitución de República, la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y su Reglamento, el Código de la Niñez y la Adolescencia, decretos y resoluciones, entre otros entes y su respectivo articulado.

También se toma en consideración el Proyecto Educativo institucional, el reglamento interno los mismos que debe ser rectificado si la situación así lo amerite.

La organización institucional es importante luego de la Evaluación Docente y Administrativa, implementar estrategias de mejoramiento con el fin de corregir errores, Dirigir con liderazgo y establecer un clima de respeto, solucionador de conflictos en un marco de buenas relaciones para lograr la calidad educativa institucional.

Por ello los directivos, educadores, personal administrativo tienen una función importante, compromisos que desempeñar y cumplir, si deseamos una generación con conocimientos para que puedan navegar por las vías de desarrollo y se conviertan en forjadores de una sociedad justa y solidaria, que es la que queremos y anhelamos todos.

# **CAPÍTULO I**

## **1. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

Constituye una estructura fundamental en el ordenamiento del trabajo descriptivo cualitativo - cuantitativo con los siguientes componentes: antecedentes de la investigación, justificación, planteamiento, formulación y sistematización del problema, objetivo general, objetivos específicos, marco teórico y conceptual, las hipótesis, las variables dependiente e independiente, tipo de estudio, método de investigación, fuentes y técnicas para la recolección de la información, resultados e impactos esperados, análisis, presentación de resultados y diagnóstico, elaboración de las propuestas, conclusiones y recomendaciones.

La investigación se la realizará a través de estrategias de acuerdo al clima organizacional, para obtener resultados y definir las causas que no permiten mejorar la calidad educativa con la implementación de un Plan de Mejora institucional.

### **1.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

La investigación se realizará en la Escuela Fiscal de Educación Básica, Ciudad de Esmeraldas, que está ubicada en la Provincia del Guayas, cantón Guayaquil, parroquia urbana Febres Cordero, calles: O` Connor entre la 29 y la 31, tipo común, sostenimiento Fiscal, jornadas que funciona: matutina y vespertina, sexo: Mixta, recursos humanos: 1 directivo, cincuenta y ocho docentes y cuatro auxiliares de servicio, atiende a 1.600 alumnos, en los niveles de educación inicial, educación especial y del 1ero al 10 año de educación básica.

La presente investigación tiene como esencia determinar el influjo de la Dirección Estratégica en la Calidad Educativa, mediante fuentes y técnicas de recolección de datos, con la aplicación de una encuesta a las y los señores docentes de la escuela para conseguir información y realizar un diagnóstico de los procesos y estándares de gestión.

El análisis de los resultados determinará aspectos tangibles y contrarios, que servirán para establecer propuestas con la implementación de un Plan de Mejora institucional que permitirá resolver un conjunto de problemas.

## **1.2.- PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La Escuela Fiscal de Educación Básica Fiscal Ciudad de Esmeraldas, localizada en la Parroquia Febres Cordero, suburbio Oeste, de la ciudad de Guayaquil, con cincuenta y nueve años de creación, en la búsqueda de mejorar la calidad educativa y de acuerdo a los niveles de exigencia que se habla mucho de la profesionalización académica, actualización pedagógica y capacitación, que perurge a los directivos y a las y los señores docentes el ministerio de Educación, sin embargo los actores del desarrollo del proceso educativo, se encuentran con varias dificultades lo que se ha creado un problema por el nuevo horario en la jornada laboral para asistir, reunirse a eventos de capacitación, que va a revertirse en la enseñanza de los estudiantes que se educan en referido plantel.

El señor Director del plantel, subraya otros problemas como la falta dos autoridades institucionales, que no han sido designadas autoridades, la conformación de comisiones, infraestructura para atender la demanda de población estudiantil, aspectos que inciden en la gestión Directiva para mejorar la calidad educativa en la institución mencionada.

La presente investigación pretende implementar un Plan de Mejoras Educativo, para coadyuvar a mejorar la calidad educativa en el referido plantel, y se pretende atender a los procedimientos propuestos por la UTEG a nivel de investigación de maestría.

Por lo antes expuesto se requiere una gestión educativa con un liderazgo enfocado en el involucramiento de todos los actores del quehacer educativo. La estructura de

información y toma de decisiones son vitales para mejorar la Dirección Estratégica y la Calidad de la gestión.

### **1.2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

¿Cómo incide la Dirección Estratégica en la Calidad Educativa de la escuela fiscal de educación básica Ciudad de Esmeraldas?

### **1.2.3. SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

¿De qué manera la Dirección Estratégica ayuda en la mejora de la calidad educativa?

¿Cuáles son los factores del entorno institucional que aportan en la calidad educativa?

¿De qué manera las estrategias que utilizan los directivos inciden en la calidad educativa?

¿De qué manera la comunidad educativa se involucra en la toma de decisiones?

¿De qué modo la planeación estratégica puede ser alternativa para la solución de los problemas de la institución?

¿Cuáles son las formas de participación de los cuerpos colegiados cuando fijan políticas, estrategias y metas?

¿Cómo contribuye la gestión estratégica en los procesos de enseñanza aprendizaje?

Con la utilización de la técnica de la encuesta nos permitirá identificar los síntomas y causas, hacer un pronóstico conocer las actitudes, valores, habilidades, constructos que en forma libre y voluntaria se expresaron los docentes.

## **1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.3.1 Objetivo General**

Determinar la incidencia de la Dirección estratégica como gestión en la calidad educativa de la Escuela Fiscal de Educación Básica Ciudad de Esmeraldas.

### **1.3.2 Objetivos Específicos**

1. Identificar los Modelos de Dirección estratégica que pueden ser aplicados en la escuela.
2. Diagnosticar la relación que existe entre la Dirección estratégica y la calidad educativa.
3. Determinar la incidencia de la Dirección estratégica en la calidad educativa a través del FODA Institucional.
4. Elaborar un Plan de Mejora de Gestión directiva para mejorar la calidad educativa institucional.

## 1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La educación es importante para el desarrollo de la sociedad porque un Estado que se fundamenta en los principios pedagógicos de enseñanza aprendizaje se constituye en la base del desarrollo humano considerando el hogar y la familia como núcleo de una sociedad se constituye en la primera escuela, en el sentido colectivo formativo dirigida por directivos y docentes en general.

La dirección estrategia para las organizaciones surge en medio de la complicación de los problemas organizacionales, con ambientes cada vez más emprendedores, inestables y competidor. Estos factores llevaron a la necesidad de crear nuevas instrumentos en la dirección que les viabilizaran a los administradores ejercer de forma proactiva y flexible, con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales atenuando una huella que sobre ellas poseen tanto el entorno interno y externo.

Debido a otros campos en que ha sido manejado el término estrategia, podemos localizar, a su vez, diferentes representaciones de conceptualizarlo, pero es en el ámbito específico de la dirección administrativa.

*Es un conjunto de acciones que deben ser desarrolladas para lograr los objetivos estratégicos, lo que implica definir y priorizar los problemas a resolver, plantear soluciones, determinar los responsables para realizarlos, asignar recursos para llevarlos a cabo y establecer la forma y periodicidad para medir los avances. **Menguzzatto y Renau***

El Plan de Mejora, su ejecución debe ser dirigida por la dirección del plantel de manera participativa con los actores de la organización como docentes, los miembros de las diferentes comisiones que estime pertinente, padres de familias con vistas a que no solamente las conozcan, sino que también las hagan suyas y se comprometan a su consecución, considerando las potencialidades de éstos para aportar con elementos de interés y puedan coadyuvar a la mejor determinación de los aspectos propuestos en el plan de mejora.



En tal sentido, es importante saber que, si bien existen varios y diversos problemas que aquejan a la institución educativa, precisamente estos son fundamentales en la ejecución de este proceso de gestión de liderazgo, por cuanto los autores convergen en el criterio de que lo esencial es la voluntad y el compromiso, principalmente de la alta dirección, para acometer esta causa.

Para propender a una educación integral y formar a los educandos que tengan bases conocimientos sólidos para que se desempeñen con eficiencia en su futura vida laboral y profesional y logren alcanzar de acuerdo al abanico de capacidades , es coyuntural entonces y necesario que este proceso de juzgar dentro del hecho educativo deberá existir una coherencia entre los instrumentos de evaluación y los objetivos del plan, con la apropiada utilización de las estrategias para dinamizar la gestión administrativa, técnica, pedagógica con la solución a las necesidades que están insertas en el plan de mejora.

### **PEDAGOGIA.**

El propósito fundamental en la incidencia de la dirección Estratégica como propuesta educativa como eje de la dimensión de la planificación como elemento que nos permite minimizar los problemas que se genera en el sistema educativo.

La pedagogía como proceso en el desarrollo educativo integral, físico, psíquico y social de las personas y tomando de la teoría de Rousseau, que el hombre es bueno por naturaleza y es la familia la única que concibe y acepta como tal, el fundamento de la pedagogía es la educación centrada en el espíritu de la familia, educar a los niños, para ellos reconstruir un núcleo familiar. La presencia y colaboración en las actividades extracurriculares y fortalecimiento comunitario y gestión los padres de familia y los representantes legales constituyen una necesidad ineludible en la calidad educativa de la escuela.

Es importante reconocer que los actores del desarrollo educativo son parte de los problemas y deben ser incorporados, que tengan conocimiento de los mismos, para que aporten ideas criterios de acuerdo a sus capacidades con el único propósito de

fortalecer de dirección y administración con esta estrategia como herramienta que servirá de fuente en la toma de decisiones de una manera consciente y responsable.

*Acepta la humanidad tal cual como se la da, con sus jerarquías. Pero concibe al hombre potencialmente igual en capacidades durante la niñez. La pedagogía no es un instrumento de cambio, simplemente es un medio para forjar hombres a partir del niño, hambres que deberán abrirse camino por sus propios medios. El éxito o el fracaso futuros son responsabilidad personal, solamente es deber de la sociedad dar posibilidades educativas. **Frobel,***

## **PSICOLOGICA.**

Los requerimientos que la sociedad actual despliega sobre los hombres y las mujeres, está orientadas a elevar la calidad educativa en cuanto a las competitividades cognitivas y a un procedimiento de valores, que orientan la conducta y alcanzar en la toma de decisiones para el desarrollo de sus actividades cotidianas dentro el ámbito profesional, laboral, social y/ o familiar. Esta condición es necesaria por cuanto el guía debe formarse invariablemente en implementar estrategias que coadyuven al logro del bienestar y satisfacción de los recursos humanos que forman parte de la comunidad educativa, pero ajustadas a la personalidad y entorno.

Sin embargo, estos propósitos constantes en el Plan de Mejora, no pueden surgir aislados del discurso institucional sobre la oportunidad de trabajar y ser reconocidos por su gestión. El desarrollo profesional y la capacitación de los docentes atraviesan muchas dificultades por la afectación que ha realizado psicológicamente los cambios en el cumplimiento de la jornada pedagógica y complementaria, se presenta como excusa lógica en la institución escolar. En este sentido debe realizarse las planeaciones necesarias con la finalidad de proveer espacios, recursos y tiempos para una participación coherente, sistemática en la capacitación y profesionalización de las y los docentes..

Pero esta reflexión no es intangible. Cada uno de estos momentos se concreta en los objetivos específicos de la presente investigación, acentuamos el liderazgo en actitudes renovadoras en cada una de las competencias que tiene un eje particular mejorar la calidad educativa.

*Existe una incidencia en el rendimiento académico alto de los estudiantes atendidos por profesores que utilizaron estrategias docentes con enfoque constructivista”, pues implementaron la creatividad en la solución de problemas en la comunidad. Vera (2005; p. 517)*

## **TECNOLOGIA.**

El uso de tecnologías de la información y comunicación, en las actividades educativas permiten la innovación en la planificación, diseño de programas aplicando de manera eficiente y eficaz los procesos de gestión administrativa y pedagógica institucional complementan y favorece didácticamente los aprendizajes acorde a las capacidades de los directivos, docentes y estudiantes, que hacen uso de este recurso que debe ser repotenciado su equipamiento, infraestructura y conectividad que requieren y aspiran todos los miembros de la comunidad educativa.

## **LEGAL.**

### **La Constitución de la República del Ecuador**

**Art. 26.-** Las personas desde su nacimiento, vienen cobijadas por derechos que son inalienables, tal es el caso que cuando se encuentran en la edad de entendimiento, el Estado deber garantizar su educación empleando los mejores recursos para conseguir que el país logre el mejor porcentaje de abstención educacional, garantizando que este derecho esté libre, de observar, distinguir o seleccionar a las personas, ya sea por raza, religión, posición económica o en relación al lugar que habiten las personas.

Dentro de este contexto a la par que el Estado incentive este objetivo, la familia en toda la extensión de la palabra, debe participar activamente en el proceso que conllevará a que exista una sociedad más explicativa, con un porcentaje mayor de intelectualidad y participativo.

**Art. 27.-** Al hablar de la educación, siempre se refiere al ser humano como un ser superior, en razón de este criterio, se puede hacer realidad dentro de una sociedad, sus componentes, participen y logren en sus diferentes actividades, según sus perfiles y actitudes, el desarrollo intelectual y cultural deseado.

Las comunidades a nivel universal, en lo prioritario, tienen como resultado de sus éxitos, al haber conseguido un alto nivel de educación y cultura, por lo que consiguieron erguirse como sociedades más desarrolladas, significa una conquista ante países que no se han preocupado de la educación de sus habitantes, nuestro país no puede estar al rezago de la educación respetando el espacio de socio cultural en la diversidad.

**Art. 344.-** El sistema nacional de educación las instituciones, programas, políticas, recursos y actores del proceso educativo, así como acciones en los niveles de educación inicial, básica y bachillerato y estará articulado con el sistema de educación superior.

Las políticas educativas, lineamientos curriculares, es responsabilidad de los directivos institucionales de acuerdo de la nueva estructura organizacional por procesos en el ámbito de desconcentración administrativa y financiera involucra a todos los sectores sociales para el logro de la calidad educativa.

**Art. 345.-** El Estado ecuatoriano a través del Ministerio de Educación establece que la educación es pública que será atendida a través de escuelas y colegios públicos, privados, fisco misionales.

La educación es predominantemente de carácter social, por ello las y los padres de familia tienen la iniciativa de escoger para sus hijas e hijos una educación acorde los principios, creencias y opciones pedagógicas que oferta el sistema educativo en sus diferentes modalidades.

**Art. 346.** Indica que habrá una institución con autonomía que se denomina Instituto Nacional de Evaluación Educativa, que tiene como fin promover la calidad de la educación, en esta acción está como indica evaluar a los directivos en la gestión de acuerdo a los estándares de calidad, desempeño docente, rendimiento académico, estos elementos constituirán información, medición para emitir un juicio para la toma de decisiones, que estará dirigida al mejoramiento a plantear estrategias remediales o realizar cambios en las acciones de gestión administrativa y pedagógica en el sistema educativo nacional.

**Art. 347.-** Será responsabilidad del Estado, numeral 1. Fortalecer la educación pública y la coeducación; asegurará el mejoramiento permanente de la calidad, ampliación de la cobertura, la infraestructura física y el equipamiento necesario de las instituciones educativas públicas. 11. Garantizar la participación activa de los estudiantes, familias y docentes en los procesos educativos. La educación es considerada como uno de los problemas sociales que el Estado garantizará al personal docente en todos los niveles y modalidades del sistema educativo, estabilidad, actualización, formación continua y mejoramiento pedagógico y académico.

## **PLAN DEL BUEN VIVIR 2013 – 2017**

### **Objetivo 2**

El conocimiento se fortalece a lo largo de la vida, desde el nacimiento, con la cotidianidad y con la educación formal y no formal. El talento humano también se nutre de los saberes existentes, del vivir diario, de la indagación y de la retroalimentación constante de conocimientos. Educar en este modelo se convierte en un diálogo constante, en el aprender y enseñar son prácticas continuas para los

actores sociales. Hay que tomar en cuenta no solo la calidad del profesor y del estudiante, sino también la calidad de la sociedad.

## **PRÁCTICA.**

Porque dentro de la Dirección Estratégica para la calidad educativa, inserto el desarrollo del Plan de Mejora, es sustentable, probable en la Escuela Fiscal de Educación Básica Ciudad de Esmeraldas, consideramos prioritario vigorizar la gestión y dirección administrativa, capacitación al personal docente, estructurar las diferentes comisiones, funcionen y desempeñen conforme a lo previsto en la normativa que rige al sistema educativo.

La aplicación de los estándares de calidad, es nuestro interés y favorecer las condiciones, para que estos requerimientos sean atendidos por las instancias pertinentes, que posibilitan superar la carencia, que han sido desatendidas por las autoridades competentes. Al solucionar estas dificultades que inciden en el desenvolvimiento óptimo de la administración, se está precautelando la utilización de medidas violentas por los padres de familia y representantes legales y sitiar los procesos normales de atención en la escuela.

*La educación variará con la calidad de vida que prevalezca en el grupo. Particularmente, es verdad que una sociedad que no sólo cambia sino que tiene el ideal de tal cambio poseerá normas y métodos de educación diferentes de aquella otra que aspira simplemente a la perpetuación de sus propias costumbres Dewey, (1955).*

## **CALIDAD**

La calidad de la Dirección educativa está integrada por los estándares de calidad, procesos de evaluación y el fortalecimiento de todos los procesos de gestión institucional de acuerdo a la coyuntura de la oferta educativa en los niveles: educación inicial, básica y dificultades especiales.

El Ministerio de Educación, define cuatro componentes para la rendición de cuentas social: La gestión con los estándares de calidad, desempeño de los docentes, el desempeño de los estudiantes y el currículo, para ello deben ser considerados los siguientes factores:

- ❖ Capacidad de reflexión y análisis.
- ❖ Creatividad.
- ❖ Cultura general.
- ❖ Fluidez en expresión oral y escrita.
- ❖ Emprendimiento.
- ❖ Eficiencia en el uso de utilitarios informáticos.
- ❖ Ética en valores morales.
- ❖ Perseverancia y disciplina.

La dinámica de la sociedad demanda de una permanente innovación educativa en la propuesta de Aprender a Emprender, con estos saberes permitirá tener respuestas positivas en el desarrollo de las y los señores estudiantes con la aplicación de los estándares de gestión orientaran a la institución, al aplicar estas estrategias para el mejoramiento continuo de la calidad educativa que nos proponemos alcanzar.

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIONES OPERATIVAS	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS/ PREGUNTAS	INSTRUMENTOS
La dirección Estratégica tiene incidencia en la calidad educativa de la escuela Ciudad de Esmeraldas.	Variable Independiente  Dirección estratégica	La Dirección estratégica es una causa articulada mediante el cual el plantel, realiza una <b>Plan de Mejora</b> , en el que expresa objetivos y acciones, que hace, ejecuta, reconoce y evalúa, a través de la <b>estrategia escolar</b> tomando atención a sus ventajas internas , y externas, atenuando las desventajas internas , impidiendo los desafíos externos para efectuar cambios y por los tanto resultados positivos y desarrollando una nueva <b>cultura organizacional</b>	Plan de Mejoras Educativo  Cultura organizacional	Momentos de la planificación estratégica  Liderazgo y cultura organizacional  Clima organizacional	¿De qué manera la Dirección Estratégica ayuda en la mejora de la calidad educativa?  ¿De qué modo la plan de mejora puede ser alternativa para la solución de los problemas de la institución?	Encuesta Entrevista Cuestionario Sondeo de opinión.
Elaborado por Freddy Coloma Pinos.						



## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIONES OPERATIVAS	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS/ PREGUNTAS	INSTRUMENTOS
La dirección Estratégica tiene incidencia en la calidad educativa de la escuela Ciudad de Esmeraldas	Variable dependiente  Calidad Educativa	La calidad educativa es una de las expresiones más utilizadas actualmente en el ámbito educativo, como punto de referencia que justifica cualquier proceso de cambio o plan de mejora. En este contexto, la eficacia y la eficiencia son sus dos pilares básicos. Cuando hablamos de un programa o sistema educativo de calidad, nos referimos a aquél que ha alcanzado <b>estándares</b> superiores de desarrollo en la organización del centro y se los mide con <b>los indicadores de la calidad.</b>	Calidad Educativa  Estándares de la Calidad Educativa	Gestión escolar  Indicadores de gestión	¿De qué manera la Dirección Estratégica ayuda en la mejora de la calidad educativa?  ¿Cuáles son los factores del entorno institucional que aportan en la calidad educativa?  ¿De qué manera las estrategias que utilizan los directivos inciden en la calidad educativa?	Encuesta Entrevista Cuestionario Sondeo de opinión.

## **1.5 MARCO DE REFERENCIA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1 MARCO TEÓRICO**

#### **1.5.1.1. PLANIFICACIÓN ESTRATEGICA.**

Planificación estratégica es el procedimiento mediante el cual los directivos de una institución educativa de manera organizada y sistematizada razonan sobre el destino que instituyen objetivos, escogen alternativas y especifican programas de ejecución a largo tiempo.

Es un instrumento de observación, análisis, meditación y toma de decisiones apropiadas y oportunas en el trabajo institucional actual y los que van de desarrollar en el futuro. Además, la planificación estratégica es un procedimiento que emplea como recurso de apoyo el estudio del FODA institucional, para lo cual se concretan objetivos a largo tiempo y se determinan logros, se despliegan tácticas y se socializan procesos. Los directivos para ejecutar dicha acción deben considerar los contextos reales que se muestran, deben integrar a todos actores de la comunidad educativa, este proceso debe ser muy participativo e integrador de esta manera serán mayores las posibilidades de que se convierta en un relevante e importante plan estratégico.

En este proceso se descubre que no se consigue realizar todo a la vez, se deben determinar prioridades y propósitos parciales en la adquisición de la meta hacia la cual se aspira. En la planificación estratégica se debe tener en cuenta que es un proceso continuo y por lo tanto no finaliza nunca, porque se debe retroalimentar de manera continua e implementar el Plan de Mejora.

El Plan de Mejora, es un recurso actual es un patrón pensado fundamentalmente para las entidades públicas y privadas, que tiene como objetivo los derechos ciudadanos y el bien común.

## Comparación entre Planificación Tradicional y Estratégica

ELEMENTOS DE COMPARACIÓN	DE	PLANIFICACIÓN TRADICIONAL	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Origen</li> <li>• Valor privilegiado</li> <li>• Sistema</li> <li>• Procesos</li> <li>• Medio ambiente</li> <li>• Información</li> <li>• Ciclo</li> <li>• Finalidad</li> <li>• Producto</li> <li>• Ambiente</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Antes de 1970</li> <li>• Eficiencia</li> <li>• Cerrado</li> <li>• Inductivo</li> <li>• Estable</li> <li>• Cuantitativa</li> <li>• Largo y Discontinuo</li> <li>• Plan estático</li> <li>• Decisiones orientadas hacia el futuro</li> <li>• Interno</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• A partir de 1975</li> <li>• Eficacia</li> <li>• Abierto</li> <li>• Deductivo</li> <li>• Cambiante</li> <li>• Cuantitativa _ Cualitativa</li> <li>• Corto, mediano y continuo</li> <li>• Plan evolutivo</li> <li>• Decisiones Actuales a partir del futuro</li> <li>• Interno y Externo.</li> </ul>

**Fuente:** Planificación estratégica Ander Egg; Ezequiel (2007)

**Elaborado:** Freddy Coloma Pinos.

## MOMENTOS DE LA PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA



**Fuente:** Ander Egg, Ezequiel (2007) Planificación Estratégica

**Elaborado:** Freddy Coloma Pinos.

**EL MOMENTO EXPLICATIVO (Ser)** Se realiza el análisis situacional medio interno, donde se revisan las Fortalezas que son los factores positivos; y las debilidades que son los factores negativos que impiden el desarrollo óptimo para el logro de los objetivos planteados.

Además se realiza el análisis del medio externo donde se identifican las oportunidades que son factores que permiten realizar actividades en pro de la

institución son nuestros aliados y nos ayudan a desarrollar mayor prestigio. Las amenazas son factores externos que desmejora la imagen y el prestigio de la institución y son nuestros oponentes y causan impactos negativos en la institución.

**MOMENTO PROPECTIVO (Debe Ser)** Se trabaja en la redefinición de la Visión, Misión, Objetivos y Políticas para lo cual se convoca a trabajar a toda la comunidad educativa, en base a un diseño de la visión institucional, además se plantean objetivos estratégicos a largo plazo para dar un seguimiento al cumplimiento de la Planificación Institucional. Se diseñan Políticas institucionales que proporcionan dirección y orientación al plan a partir de los objetivos y la misión.

**MOMENTO ESTRATEGICO (Poder Hacer)** Las estrategias nos permiten ejecutar los objetivos y las políticas institucionales.

**Estrategias de crecimiento.-** Son aquellas que utilizan las fortalezas y oportunidades para desarrollar nuevas alternativas que le permitan crecer y desarrollar a la institución educativa.

**Estrategias de contingencia.-** Son estrategias que sirven para superar riesgos y amenazas que puedan dañar a la institución.

**Estrategias Competitivas.-** Son las estrategias que ayudan a mostrar a la institución con nueva imagen y la muestra con valores agregados ante la competencia.

Se desarrollan estrategias institucionales con criterios como; la eficiencia, el costo, el tiempo, la factibilidad técnica.

**Momento Táctico Operacional.- (Hacer)** Son las estrategias que nos permiten concretar las propuestas y planes operativos aquí encontraremos el desarrollo de Programas y proyectos que permitan llegar a las metas planteadas con indicadores de gestión. Se desarrollan funciones para los Programas y Subprogramas, se realiza la determinación de Proyectos, Subproyectos y actividades, se priorizan proyectos de impactos de acuerdo a los recursos económicos, técnico, tiempo,

participación de los actores y la alineación con la misión y la visión institucional y sostenibilidad. En este momento Táctico Operacional se trabaja la programación general del Plan estratégico, a esta programación se integra el Plan Operativo Anual, el Plan de Mejoras, Plan de contingencias. Es el momento concluyente del proceso de planificación porque en él se realizan resoluciones y disposiciones y se cumpla la acción.

### **1.5.1.2. CULTURA ORGANIZACIONAL**

La cultura organizacional educativa es la suma de actitudes compartidas entre los integrantes de la comunidad educativa, sus culturas, credos, tradiciones, emociones, conductas y gestiones. La cultura organizacional se muestra en diferentes factores como: actos, señales, distintivos, costumbres, formalidades, hábitos, normas y a través de las diversas teorías sicopedagógicas de la enseñanza aprendizaje. La cultura organizacional educativa es el componente menos visible de la institución a pesar de ser muy importante ya que el recurso humano que trabaja en ella produce cambios representativos en el centro educativo y es uno de los puntales primordiales de las instituciones educativas. La cultura organizacional es un proyecto que se vislumbra a largo tiempo, por esa razón es mucho más extenso y más complicado la modificación que se intenta realizar en una institución educativa y lograr los más altos niveles de calidad y calidez, al mismo tiempo que perfeccione elocuentemente el trabajo, responsabilidad y satisfacción de sus integrantes. Es cierto que el desarrollo organizacional contiene transformaciones organizadas y técnicas, su beneficio esencial se centraliza en las personas que integran la institución y la disposición y actitudes en las interacciones humanas y de trabajo.

*La cultura, según "... es el conjunto de valores y creencias compartidas que se van desarrollando en una empresa a lo largo del tiempo. La cultura de la organización puede afectar o favorecer la implementación de la estrategia, al influir en la conducta de sus trabajadores y/o al motivarlos o no a lograr objetivos organizativos o a superarlos". Ronda y Marcané (2013)*

### **1.5.1.3. CLIMA ORGANIZACIONAL**

El clima organizacional comprende las maneras de relacionarse los integrantes de la comunidad educativa, los modos en que precisan las normas, el liderazgo directivo, el sentido de pertenencia, los medios de comunicación, la colaboración de sus integrantes y las relaciones humanas. El clima institucional se coexiste, se siente continuamente y se debe trabajar constantemente para mantener excelentes relaciones entre los clientes internos y externos.

El clima laboral en una institución educativa es muy importante ya que tiene que ver con el capital humano con el que se trabaja y con el que se desarrollan las actividades cotidianas en el ámbito educativo. Los factores que intervienen en el clima organizacional educativo son: Los directivos, el personal docente y administrativo que la integran, los valores humanos, la actitud y el nivel de compromiso que ellos demuestran. Los directivos deben influir en la práctica de valores en la institución para edificar un apropiado clima institucional.

Los componentes más acreditados son: Las interrelaciones humanas, la ética institucional, las políticas de la institución, las observancias de las normas, el liderazgo democrático con prestigio moral, sentido de pertenencia, empoderamiento, solución de conflictos, contexto de trabajo saludable, procedimiento de estímulos en el ejercicio laboral, prevalecer el talento humano y asignar el valor agregado a quien se lo merece, buen manejo del humor e impedir los rumores. Podemos concluir que el clima organizacional saludable es vital para una institución, pero debe considerar los siguientes modelos organizativos:

## **MODELO ORGANIZATIVO**

ORGANIZACIÓN COLEGIADA  
TOMAR DECISIONES COMPARTIDAS  
TRABAJO COLABORATIVO  
PLANIFICACIÓN ADECUADA  
MODELO ORGANIZATIVO

## **VISIÓN COMPARTIDA**

COMPROMISO Y VINCULACIÓN CON LOS PROYECTOS DEL CENTRO  
LIDERAZGO DEL EQUIPO DIRECTIVO  
VISIÓN COMPARTIDA  
COMPROMISO Y VINCULACIÓN CON LOS PROYECTOS DEL CENTRO  
LIDERAZGO DEL EQUIPO DIRECTIVO

## **PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD**

EN EL CURRÍCULO ESCOLAR  
PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD  
EN LA VIDA DEL CENTRO

## **NORMAS DE CONVIVENCIAS**

CLARAS  
RAZONABLES  
ACEPTADAS POR TODOS  
BIEN APLICADAS

Fuente: Ballafed, Julio (1992) *Evaluación educativa*, Buenos Aires  
Elaborado: Freddy Coloma Pinos



## **RELACIONES**

CULTURA DE COLABORACIÓN  
APOYO Y RELACIÓN MUTUA  
USO RACIONAL DE LOS RECURSOS  
CORRECCIÓN DE ACTIVIDADES

## **SATISFACCIÓN INSTITUCIONAL**

INTERACCIONES POSITIVAS  
LOS MEDIOS PARA QUE LOS DOCENTES PUEDAN DESARROLLAR SU  
TRABAJO

## **COMUNICACIÓN**

INFORMACIÓN PUNTUAL Y RIGUROSA  
CANALES FLUIDOS

**Fuente:** Ballafed, Julio (1992) *Evaluación educativa*, Buenos Aires  
**Elaborado:** Freddy Coloma Pinos.

#### 1.5.1.4. CALIDAD EDUCATIVA

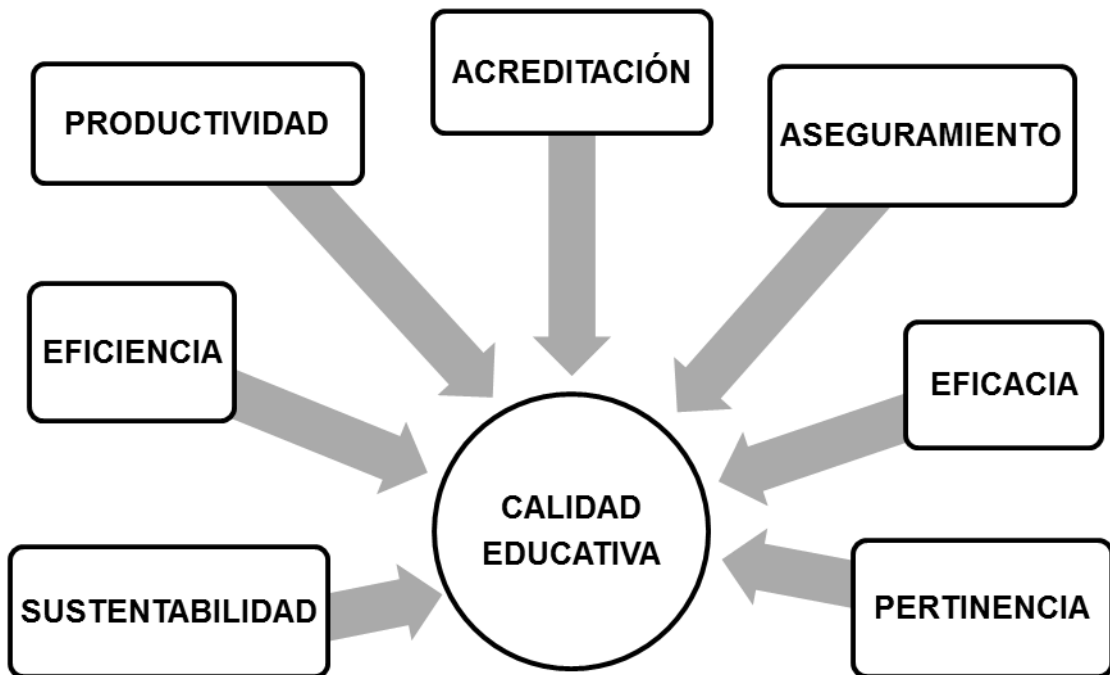
La calidad de la educación es una particularidad, concerniente a diferentes niveles y a variadas dimensiones, enuncia conceptos de la educación, servicios y criterios compatibles. Tener una mejor calidad educativa es la meta que deben tener todas las instituciones educativas para lo cual deben acomodar sus métodos educativos a los estilos de aprendizaje de los estudiantes y desarrollar ambientes que facilitan su formación. La calidad educativa es importante para desarrollar la identidad y los valores de los estudiantes concibiendo un perfil que forme al futuro ciudadano que apoye a su familia, comunidad y el progreso socio económico de su país.

Es un desafío formidable y una ventaja ya que constituye la diferencia entre las instituciones que no innovan y aquellas que quieren avanzar con una visión hacia el futuro.

*En efecto, resulta lamentable tener que afirmar que el deterioro de los insumos del proceso educativo (caída del gasto, deterioro del salario docente, disminución del tiempo de aprendizaje, etc.) no puede menos que producir un empobrecimiento de los procesos de producción del aprendizaje y por lo tanto, una pérdida de calidad de los productos educativos (Tenti Fanfani, 1994).*

Lo que nos hace pensar sobre el perfil del estudiante que se aspira en una institución educativa de calidad, qué habilidades debe manejar un docente como orientador del proceso de enseñanza aprendizaje y con qué Modelo educativo trabaja la institución, para qué clase de sociedad y a quién se destina la calidad. Debemos trabajar e invertir en la educación si queremos mejorar la calidad, la inversión es importante ya que en cada proceso se deben mejorar los insumos.

## CONCEPCIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA



**Fuente:** Oficina Regional de la Educación para América UNESCO

**Elaborado:** Freddy Coloma Pinos

Para hablar de calidad educativa existen dimensiones que se deben evaluar en las instituciones cuando se cumplen con estas características y su determinada función se puede asegurar niveles altos de calidad. Si se observa individualmente se da un valor agregado a la institución que los implementan.

### **1.5.1.5. GESTIÓN ESCOLAR**

Gestión escolar es un proceso sistémico orientado al fortalecimiento de las instituciones educativas, proyectos pedagógicos, directivos, comunitarios, administrativos para responder acorde a las necesidades institucionales.

La Gestión educativa se realiza en cuatro áreas: Directiva, Pedagógica, Académica, Comunidad y Administrativa financiera. La importancia radica en delegar funciones a los dos ejes: Sistema Pedagógico y Sistema Administrativo esto permitirá producir cambios y valores agregados a la institución.

Desde el punto de vista de la relación, la gestión del Directivo consiste en lograr que el equipo promueva y posibilite acciones de contenido pedagógico, comunitario, centrado o focalizado en el aprendizaje significativo de los estudiantes. (UNICAUCA, 2009)

Si el directivo trabaja en la parte académica se llama Gestión Educativa Pedagógica que tiene como objetivo principal la generación del aprendizaje, el desarrollo de habilidades y competencias en los alumnos y el resultado de dicha gestión se ve reflejada en la satisfacción de los integrantes de la comunidad educativa.

### **1.5.1.6. INDICADORES DE GESTION EDUCATIVA**

Los indicadores son los principales insumos en los procesos de gestión, función y administración propuestos para mejorar la atención que brinda la escuela, pero debe considerar un marco de referencia como:

- ❖ Un instrumento para equilibrar la actual calidad de gestión escolar.
- ❖ Registrar metas, prioridades que requiere el plantel.
- ❖ Reconocer los avances y esfuerzos realizados.

#### **Categorías generales como:**

- ❖ Nombre del indicador
- ❖ Tipo
- ❖ Definición
- ❖ Interpretación
- ❖ Información

#### **Identificar problemáticas:**

- ❖ Antigüedad del plantel
- ❖ Modalidad educativa
- ❖ Planes y programas de estudio
- ❖ Coexistencia de trabajo en equipo y las condiciones que ejecuta
- ❖ Esquema de mejoras continuas
- ❖ Estudiantes con riesgo de deserción escolar
- ❖ Métodos de seguimiento a los egresados
- ❖ Asignaturas de mayor reprobación

#### **Elementos de mejoras:**

- ❖ Programas de refuerzo escolar
- ❖ Soportes especiales de regulación
- ❖ Iniciativa para sujetar la deserción escolar

### **Demanda educativa.**

El plantel cuenta con una superficie amplia, pero la infraestructura física tiene una capacidad limitada para dar una adecuada cobertura a la demanda y población que están en edad escolar del sector.

### **Procesos Escolares**

- ❖ Eficiencia interna
- ❖ Deserción escolar
- ❖ Promoción y aprobación
- ❖ Participación
- ❖ Razón alumno – docente
- ❖ Costo por alumno

### **Infraestructura**

- ❖ Instalaciones en condiciones buenas
- ❖ Dotación y conservación de aulas en situación satisfactoria
- ❖ Espacios físicos de directivos y administrativos buenos
- ❖ Nivel de limpieza del plantel bueno
- ❖ Recursos materiales: equipos de cómputo,
- ❖ Mantenimiento y actualización de materiales y equipos en buen estado.

### **TALENTO HUMANO:**

- ❖ Colaborativo en el desarrollo de las actividades
- ❖ Poseen Perfil docente,
- ❖ Formación y desarrollo del personal directivo
- ❖ Ánimos de mejorar el aprendizaje
- ❖ Participación de los órganos colegiados en el diseño de programas académicos y de planificación
- ❖ Mejoras académicas
- ❖ Padres de familia y representantes involucrados en el plantel
- ❖ Indicadores de desempeño y gestión institucional

### **PETICIÓN EDUCATIVA, ATENCIÓN Y CAPACIDAD**

Los indicadores establecen la capacidad física para atender la demanda de alumnos en los niveles inicial y educación básica, pero esto permitirá una proyección a futuro

expandir y establecer políticas de crecimiento de acuerdo al universo poblacional del sector urbano marginal con los siguientes indicadores:

- ❖ Cobertura y capacidad.
- ❖ Utilización del área física.
- ❖ Demanda de matrícula en la zona escolar.
- ❖ Uso de la capacidad máxima.
- ❖ Inscripción y matrícula en inicial y educación básica.
- ❖ Atención a los alumnos con discapacidad.
- ❖ Atención a los alumnos con discapacidades diferentes.

## **EFICIENCIA INTERNA Y EL PROCESO ESCOLAR**

La eficiencia escolar es un conjunto de procesos, que generar capacidad para alcanzar los objetivos que se convierten en logros para la escuela en relación al currículo, ámbito cultural, deportivo, artístico.

La atención personalizada a los alumnos, nivel de atención del profesor, compromiso y potenciar la participación de la comunidad y el servicio social que la institución educativa debe prestar en el ámbito de su competencia.

## **ALUMNO – DOCENTE**

Identifica el grupo de alumnos que atienden un profesor. Se distingue una guía para toda la escuela y a continuación uno por cada grado escolar. Si bien no hay una medida clara en relación a cuál ha de ser lo ideal de este indicador, sí es esperable que el nivel de cada docente y cada materia pueda establecerse dicho parámetro.

La distinción por grado admite, al mismo tiempo, identificar el efecto de la deserción sobre la eficiencia en la retribución de cargas horarias a los profesores.

## **DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS Y SU FORMACION**

Los recursos humanos en la dirección de las instituciones educativas se basan en la planificación, organización y control, que son insumos básicos y fundamentales para el logro de la calidad educativa.

Las relaciones humanas deben ser en base al constructivismo y orientaciones profundamente humanística y social, por el papel que desempeña los directivos, docentes y personal administrativo de la institución educativa, pero esto modifica las relaciones de producción en la planificación, organización y control debido a las diferencias de conducta individual y grupal, para ello es importante el espacio físico, el ambiente de trabajo agradable que fortalece el desarrollo de la autoestima.

### **PERFIL DOCENTE**

Se busca asemejar la correspondencia del perfil de los profesores, por la función y áreas curriculares que desarrollan con su entrega a la función rigurosamente normativa. Por último identifica la actualización en el ciclo escolar, se debe considerar los indicadores de profesionalización en el sistema educativo con la siguiente formación:

- ❖ Docente con Posgrado
- ❖ Docente titulado en educación superior
- ❖ Personal docente con educación profesional técnica
- ❖ Continuidad de estudios del personal docente
- ❖ Actualización del personal docente
- ❖ Docentes titulados formados profesionalmente y con especialización.
- ❖ Certificación del personal docente
- ❖ Docentes incorporados a carrera docente
- ❖ Docentes de actividades extracurriculares con experiencia en el área asignada.
- ❖ Docentes que desarrollan actividades extracurriculares
- ❖ Docentes con funciones administrativas y/o directivas
- ❖ Indicadores de desempeño y gestión educativa
- ❖ Alumnos por personal docente



- ❖ Horas de trabajo docente frente al grupo

## **FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL DIRECTIVO**

- ❖ Se identifica la actualización en el ciclo escolar
- ❖ Actualización del personal administrativo
- ❖ Certificación Directiva
- ❖ Indicadores de desempeño y gestión como Directivo.

## **CREATIVIDAD EN LA UTILIZACIÓN DE LOS RECURSOS DIDÁCTICOS**

En los tiempos actuales se han introducido métodos e instituciones para evaluar e inspeccionar los conocimientos alcanzados, que colaboran al proceso de educación o formación de cualquier tipo, una familiaridad en la evolución formal que involucra la utilización de las TIC que responde a objetivos disímiles sobre la necesidad de formación y que contribuyen y permite construir varias bases de información que armonizan con el campo de la instrucción en la formación y empleo.

Se reflexiona como indicadores de los posibles bríos que puede desarrollar en la escuela dentro de las destrezas y habilidades en el aprendizaje, en aquellas más usuales y relativamente de fácil identificación.

Los actores deben estar con la Filosofía Institucional para alcanzar las metas, pero con un trabajo en equipo, será visualizado en el contexto del desarrollo de los estados de conducción en un aprendizaje significativo.

### **1.5.1.7. ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA**

Los estándares son constructos hipotéticos, útiles para trasladar a las acciones que son elaborados en este caso por el Ministerio de Educación y socializados entre los integrantes de la comunidad educativa.

Son informaciones sistemáticas, adicionalmente ofrecen insumos para tomar decisiones, las cuales deben ser aprovechadas para brindar seguridad y confianza en el proceso de gestión.

Deben ser percibidos los estándares como conceptos propios en el ámbito de las políticas del Ministerio de Educación y de la institución educativa; es importante que tengan relación con la acción, de lo contrario no tendrá sentido elaborar estándares.

La vinculación con la acción figura que los estándares se erigen para asegurar gestiones que transfieran a la implementación de afanes para alcanzar los objetivos.

Los estándares deben estar vinculados con la autoridad, es un factor determinante para visualizar y generar efectivamente materiales para la labor a desarrollar, es necesario también delegar autoridad a las personas que tienen la compromiso de construir y la derivación del trabajo, que será fibra del estándar.

Cuando los estándares son construcciones aportar un efecto de seguridad en el ejecutar, en el accionar diario podemos tratar con mayor o menor confianza o eficiencia para perfeccionar la calidad educativa.

Los estándares de calidad cumplen los manuales universales de paralelismo y oportunidades de carretera a la educación y un progreso vigoroso de los actores formadores de la juventud.

Los estándares de calidad son los descriptores de los frutos esperados en la diversidad unidades que forman parte del régimen educativo.

Los estándares de calidad están en relación del proceso a la eficiencia para asignar el logro de los aprendizajes de los estudiantes, conocimientos, destrezas y actitudes.

## 1.5.2. MARCO CONCEPTUAL (GLOSARIO DE TÉRMINOS)

**Actitud:** Postura que se adopta a un escenario o a un problema explícito. Es la manera cómo responde una persona frente a un objeto o entorno.

**Actores de cambio:** Actitud de trascendencia humana que promueven lo bueno, lo ético y lo ideal, para lograr cambios personales y sociales en la comunidad educativa y en el contexto o medio donde seamos.

**Aptitud:** Es una persona competente con habilidades y destrezas está dispuesto a enseñar con método, técnica y procedimientos que garanticen la educación.

**Calidad educativa:** Es pertinente, adecuada, contextualizada, actualizada y articulada con el proceso de gestión y garantiza la concepción del educando como centro del proceso educativo. Promueve condiciones adecuadas de respeto, tolerancia y afecto que fortalecen el clima organizacional.

**Capacitación:** Proceso didáctico que proporciona conocimientos teóricos y prácticos, que se imparten en seminarios, cursos, talleres, con el fin de actualizar a los recursos humanos que en este caso que laboran para el Ministerio de Educación.

**Constructivismo.-** Confluencia de varios puntos de vista a nivel psicológico se realiza con objetividad las aplicaciones de estructura y constructo de acuerdo a las interculturalidades, que acceden y exponen dentro del aprendizaje.

**Esquemas.-** Es abstraer el pensamiento a través de gráficos interrelacionados en orden jerárquico y que den lugar a conceptos ajustados a características reales y lógicas.

**Estándares de calidad educativa.-** Son estrategias utilizadas por el Ministerio de Educación Ecuatoriano para mejorar la calidad educativa; estos orientan, apoyan y monitorean la gestión de los responsables del sistema educativo.

**Evaluación diagnóstica.-** La evaluación realizada antes de cualquier ciclo o proceso educativo con la intención de obtener información valiosa respecto a valorar las características de ingreso de los alumnos (conocimiento, expectativas, motivaciones previas, competencia cognitiva general, etcétera).

**Gerencia educativa.-** Es la instancia administrativa del proceso gobernante que gestiona, conduce, controla una institución educativa y es responsable por el marcha, ejecución de los proyectos, planes y programas académicos y el observancia que se cumpla; y participa de la evaluación del personal a su cargo propone ajustes.

**Gerencial:** Es guiar, construir con confianza, compromiso, es el puente de capacidades de los recursos humanos, distanciar las debilidades para no ser presa de las amenazas, factores permanentes para la legítima toma de decisiones.

**Paradigma.-** Proviene del griego Paradeima, que significa modelo, patrón. Es una estructura social, nace de una realidad como arquetipo en el cual nos desenvolvemos, a través de reglas, ideas, en la misma explicamos el pensamiento, la naturaleza y la sociedad de manera dialéctica, se transmite de generación en generación hasta que se convierte en obsoleto y desaparece, por el advenimiento de un nuevo paradigma.

**Praxis:** Práctica, en traba a teorías. Término que elige el proceso de canje y transformación en el contexto objetivo por la diligencia humana, entendido como ser histórico e integrador a la sociedad.

**Proceso Educativo:** Es un estudio según el enfoque que se dé al planeamiento y los pasos que deben seguir de acuerdo al análisis de las funciones de los elementos humanos y materiales que constituyen la organización en la ejecución

**El Plan de Mejora Educativo,** es un mecanismo de planificación y su proceso de mejorar que se ejecuta en un período determinado y las acciones a desarrollar para mejorar la calidad educativa en la institución educativa.

## **1.6 FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **1.6.1 HIPÓTESIS GENERAL**

La Dirección estratégica mejora la Calidad Educativa de la Escuela Fiscal Ciudad de Esmeraldas.

### **1.6.2 VARIABLES**

**INDEPENDIENTE:** La Dirección estratégica.

**DEPENDIENTE:** La Calidad Educativa de la Escuela Fiscal de Educación Básica Ciudad de Esmeraldas de la ciudad de Guayaquil.

## **1.7 ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.7.1 TIPO DE ESTUDIO:** De Campo

**TIPO DE DISEÑO:** No experimental: transeccional.- Correlacional

### **1.7.2 Método de Investigación.**

El método de investigación es el Método Deductivo, la deducción va de lo general a lo particular.

### **1.7.3 Fuentes y Técnicas para la recolección de información**

**Tipo de fuente:** **Primaria** Autoridades, docentes

Las fuentes para la investigación se obtendrán mediante investigaciones de campo, de observación directa, a través de folletos, libros, consultas bibliográficas e internet.

**Población:** La población es igual a mi muestra por cuanto se investigará a toda la población de docentes.

**Técnica:** Encuesta.

Se recogerá información mediante encuestas dirigidas a los Directivos y docentes que servirá para la verificación de la hipótesis.

**INSTRUMENTOS:** Cuestionario de encuestas.

Procedimiento de la investigación: al interior de la Escuela Fiscal de Educación Básica Ciudad de Esmeraldas, se aplicarán instrumentos a Directivo y docentes

### **1.7.4 Tratamiento de la Información**

Estadística con interpretación inferencial.

## 1.8 RESULTADOS E IMPACTOS ESPERADOS

Mediante la realización y ejecución de esta tesis, se espera:

- ❖ Que el Directivo obtenga una información precisa en cuanto a su gestión como administrador que le servirá para el mejoramiento de la calidad educativa institucional.
  
- ❖ Inducir a una excelente comunicación entre todos los actores de la comunidad educativa.
  
- ❖ Mejorar la gestión institucional.
  
- ❖ Los aportes obtenidos en la investigación, motivará a que las y los profesores se capaciten, para mejorar sustantivamente el proceso de enseñanza aprendizaje en su educandos.
  
- ❖ Las y los docentes serán actores proactivos en la aplicación de estrategias en las políticas y objetivos institucionales.

## **CAPÍTULO II**

### **2. ANÁLISIS, PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y DIAGNÓSTICO**

#### **2.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL**

##### **2.1.1. MISIÓN**

La Escuela Fiscal de Educación Básica Ciudad de Esmeraldas, tiene por misión primordial formar la personalidad del niño, fundamentada en principios y valores que les permita participar en la vida democrática de su comunidad y capaces de generar cambios substanciales para su vida productiva y anímica.

##### **2.1.2. VISIÓN**

La Escuela Fiscal de Educación Básica Ciudad de Esmeraldas, se caracteriza por ser una Institución inclusiva, intercultural en desarrollo, encaminada a satisfacer las demandas de la comunidad educativa y siempre dispuesta a mejorar la calidad de la educación.

Durante los próximos cinco años consolidará su prestigio, ubicándose en un sitio destacado, gozando del respaldo, apoyo y reconocimiento de la comunidad y de sus autoridades; además de entregar estudiantes emocionalmente equilibrados con un desarrollo bio-psico-social armónico, capaces de continuar sus estudios e insertarse en una sociedad digna y en vías de crecimiento productivo.



### **2.1.3. VALORES INSTITUCIONALES**

#### **Respeto**

Practicado en todos los ámbitos reconociendo la pluralidad el comportamiento expresiones corporales y verbales, respeto al criterio de las personas, al medio ambiente que fomentan un ambiente socio afectivo de la escuela.

#### **Responsabilidad**

Es un compromiso individual, de conciencia en la vida profesional personal institucional que debe caracterizar en la práctica, compromisos, acción que manifiesta el grado de apreciación valoración de quienes integran su entorno familiar e institucional.

#### **Solidaridad**

Es un principio que constituye un valor social traducido de la parte interna y externa, espontanea desprendida hacia la persona que requieren de su ayuda sin observar la clase social cultural económica. Esto se lo puede realizar en cualquier ámbito.

#### **Honestidad**

Es una práctica reflexiva por parte de todos los actores que conforman la Unidad Educativa, en busca de un ajuste de orden y respeto por las normas y procedimientos a través de acciones que permitan una convivencia armónica tolerante con la responsabilidad y el cuidado de los propios actos.

#### **2.1.4. HISTORIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**

En el año 1955, nació la Escuela Fiscal N° 85 “SIN NOMBRE”, para el servicio de la niñez de las clases marginales, cuando el manglar y el barro eran sus calles, fue designado Director del plantel, el señor Elías Rivero Góngora, quien en gratitud a la tierra que la vio nacer, la denominó con el nombre Ciudad de Esmeraldas. Este plantel funcionó en las calles Callejón Parra y la 29, lugar que resultó antipedagógico por lo estrecho e incómodo. Cabe indicar que en el inicio de sus actividades la escuela funcionó incompleta, pero luego fue completa, con la modalidad mixta.

El señor Elías Rivero Góngora, fue designado Supervisor Provincial de Educación del Guayas, la Dirección del plantel fue ocupada por el señor Arturo Chávez Albán, quien venía con el cambio de la provincia de Manabí. Siendo una de las necesidades prioritarias para la niñez que se educa en el suburbio un local apropiado para una enseñanza pedagógica, en el gobierno del Triunvirato Militar conformado por el Vice- Almirante Alfredo Poveda Burbano, General Guillermo Durán Arcentales y Brigadier General Luis Leoro Franco, hacen posible esta realidad en las calles comprendidas: O’connor entre la 29 y la 31.

En estos locales educacionales funcionarían los siguientes planteles educativos Fiscales: Delia Ibarra de Velasco, Colegio Otto Arosemena Gómez, Thomas Jefferson y Ciudad de Esmeraldas. En esta escuela el alumnado fue muy numeroso sobrepasando los 650 niños. Luego el señor Arturo Chávez, Director del plantel, fue cambiado a otro plantel educativo, lo reemplazó la licenciada Rosa Alcívar de Burgos, quien permaneció en esta Dirección un espacio de tiempo relativamente corto (dos años) debiendo demitir por motivos de salud.

En el año 1.983, fue designa la licenciada Cumandá González de Mejía, con nombramiento de Directora, maestra con experiencia docente en plantes con sostenimiento fiscal y particular en la zona rural, por consiguiente conocedora de la problemática educativa, la función lo desempeño con dedicación y vocación conjuntamente con el personal docente, conformado por dignos maestros que cumplen con la tarea a ellos encomendados, como lo es la de instruir y educar a la niñez. Directora, maestros y padres de familia han logrado mejoras para el

establecimiento educativo, solicitando a la Gobernación, Concejo Provincial del Guayas, Plan Internacional, DINASE, consiguiendo la construcción de la Escuela Fiscal Ciudad de Esmeraldas, y partes anexas, inauguradas en el año de 1986, con la presencia de autoridades educativas como licenciada Piedad Drouet, Supervisora Provincial de Educación, licenciada Alfredo Adum y demás personalidades invitadas.

En lo que respecta a Plan Internacional, ha recibido muchos beneficios, ya que han sido múltiples las donaciones de materiales didácticos y construcciones.

La licenciada Rafaela Castro, Supervisora Provincial de Educación del Guayas, donó a la escuela un radio toca cassett y material didáctico para el nivel Pre- Escolar que fue valiosa para la observación y comprensión de los temas tratados en la clase.

En 1989, fue inaugurado el Centro Psicopedagógico construido por el Plan Internacional, contando con la presencia de autoridades educativas. Al año siguiente también fue inaugurada la planta baja del local con oficinas y departamentos apropiados para el buen funcionamiento del Centro Psicopatológico, el acto solemnizó la licenciada Elsa Jurado Lascano, Directora Provincial de Educación del Guayas, abogada Julia Feijó, Asesora de la Dirección de Educación, señor Nelson Cuero, Delegado del Plan Internacional, licenciada Blanca Gordillo, licenciado Tomás Ruíz Villanueva, Supervisores Provinciales de Educación. En 1990, fue favorable para la escuela Ciudad de Esmeraldas, el Plan Internacional, construyó dos aulas más fueron inauguradas por los supervisores de Educación y delegado del Plan Internacional, en este mismo año fuimos visitados por representantes del INNFA, para solicitar permiso y dar paso al Proyecto del Menor Trabajador". En este mismo año también recibieron donaciones del I Plan Internacional, consistente en material didáctico moderno como toca cassett y un retroproyector.

### **¿POR QUÉ EL NOMBRE DE CIUDAD DE ESMERALDAS?**

El año 1955, fue denominado Ciudad de Esmeraldas, por el señor Elías Rivero Góngora, Director del Plantel, en gratitud a su tierra que lo vio nacer. Esmeraldas fue descubierta el 21 de septiembre de 1526, por Bartolomé Ruiz, quien funda la capital con el nombre de San Mateo, actualmente es la Ciudad de Esmeraldas. Obtuvo su Independencia el 5 de agosto de 1820, Esmeraldas es una ciudad típicamente

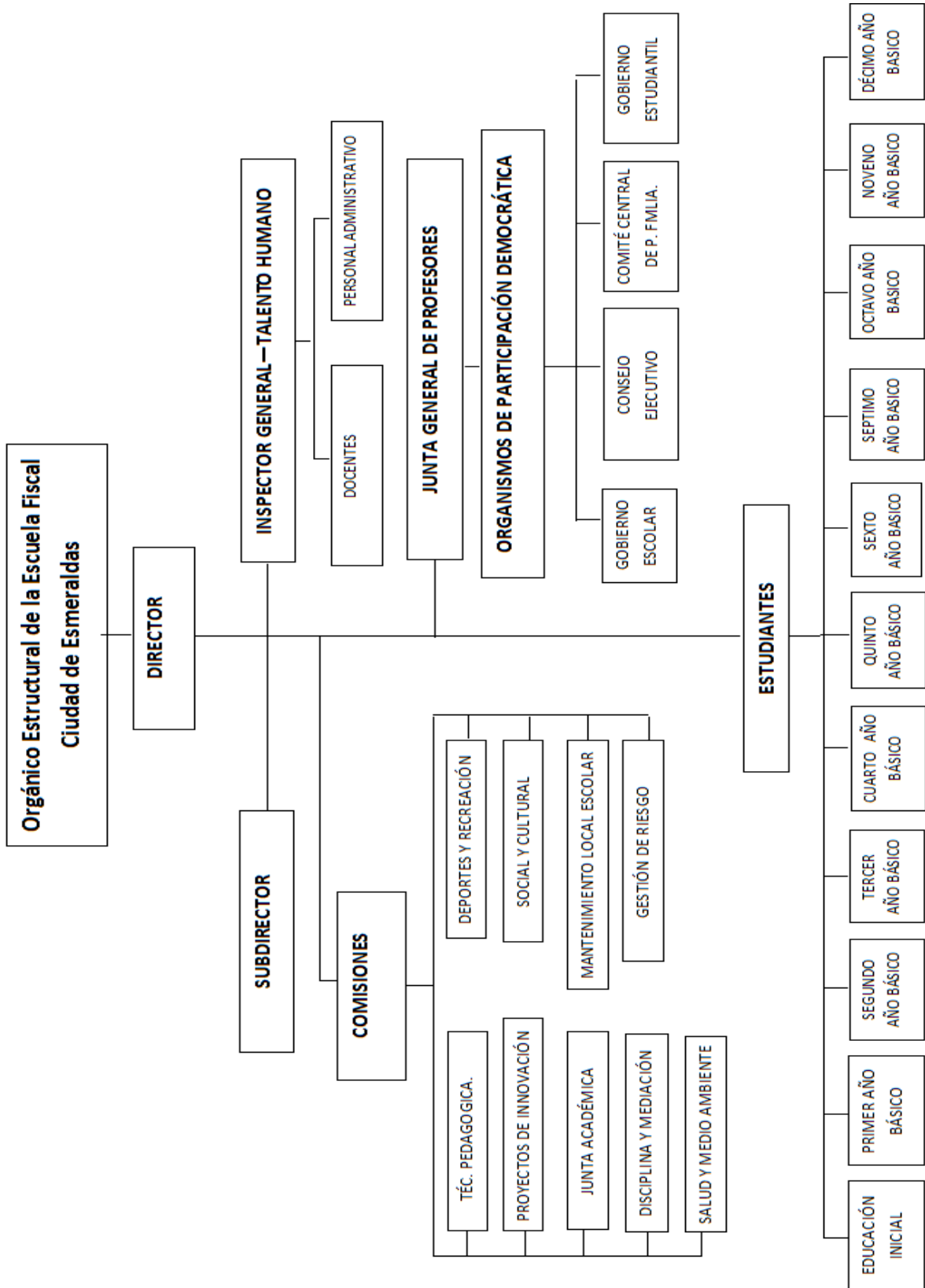
tropical y atractiva. Está situada en el margen izquierda del río que lleva su mismo nombre, y bañada por el Océano Pacífico, ubicación que la convierte en un Puerto Marítimo atractivo y próspero. Sus habitantes son: amistosos, alegres y trabajadores. La ciudad ofrece a los visitantes todas las comodidades; cuenta con: hoteles, ciudadelas, edificios modernos, lugares típicos y una buena carretera.

#### **Periodo lectivo 1993 – 1994.**

Julio de 1.993, por motivos estrictamente personales, la licenciada Cumandá González, realizó un cambio mutuo con el doctor Pedro Villón Vera, a partir del 2 de agosto de 1.993, se hizo cargo del plantel poniendo esfuerzo y capacidad para situarlo en un lugar preponderante en el ámbito educativo. El 6 de agosto de 1993; se realizó un acto de despedida a la anterior directora, en dicho acto estuvo presente el licenciado Humberto Llor, Supervisor Provincial de Educación, designado a la zona, alumnos, maestros y padres de familia, quienes exteriorizaron su aprecio y simpatía, además del agradecimiento por la labor que cumplió frente a la Dirección de la escuela.

El doctor Pedro Villón, en calidad de Director de la Escuela, una de las primeras actividades que realizó fue arborizarla, sembrando veinte palmas de coco alrededor de las aulas y a la entrada del Plantel, plantas que fueron obsequiadas por el Mayor Byron Herrera, Comandante del Batallón del Suburbio entre otras obras a nivel académico, pedagógico e infraestructura que desarrolla hasta la actualidad en la que fue fusionada para optimizar los recursos humanos y materias del plantel.

## 2.1.5. ORGANIGRAMA



## **2.1.6. CULTURA ORGANIZACIONAL**

Es una gestión democrática establece el vínculo de relación de puertas abiertas a toda la comunidad educativa (padres, alumnos, docentes) conociendo los problemas y diversos aspectos que tiene que resolver esto amerita un trabajo en equipo. Se ejercer un liderazgo efectivo desarrollando la construcción de una comunidad educativa de la que todos tienen que formar parte; para cumplir los objetivos de la organización. Establecer una gestión democrática, y colaborativa que permita a las y los docentes ser generadores de propuestas, ideas constructivas para una adecuada y oportuna toma de decisiones de manera sistémica.

A nivel de calidad. Desarrollar en los colaboradores la habilidad efectiva de conocer qué hacer, cuándo hacerlo y cómo hacerlo dentro de su área de trabajo para impulsar el cumplimiento de nuestra misión institucional. Se generan espacios de comunicación y meditación que consoliden la competencia técnica y pedagógica de los docentes. Propongan nuevas tácticas y recursos para mejorar la calidad del proceso de enseñanza aprendizaje.

Como formadores pedagógicos se vinculan los beneficios particulares de los actores educativos con los beneficios institucionales. Reconocen los acontecimientos grupales y de liderazgo que han facilitado positiva o negativamente las tareas a desarrollar.

Guiar y orientar a las y los docentes cordialmente, es un factor psicológico y comunicacional. Observan, escuchan y acompañan los retos, equivocaciones y faltas. En la gestión de recursos se debe considerar la relevancia de las herramientas necesarias para alcanzar los objetivos instituciones y se reparte los recursos materiales existentes de forma responsable.

La edificación de normas de convivencia requiriendo para ello la participación de todos los representantes que conforman la escuela. Recapacitan antes las dificultades como parte estructural del convivir social y ser iniciadores de la innovación institucional.

## **2.1.7. OBJETIVOS INSTITUCIONALES- EN LAS ESTRATÉGIAS DE ACCIÓN.**

### **OBJETIVOS GENERALES**

- Afianzar un patrón educativo adecuado en un paradigma en la preservación del medio ambiente en el contexto de un aprendizaje contextual significativo.
- Instituir un ambiente de colaboración activa y de trabajo mancomunado que permita la identidad de todas las personas que forman parte del plantel de acuerdo con la misión y visión institucional.
- Lograr la coordinación precisa que enlace los procesos de dirección, evaluación y capacitación.
- Optimizar los recursos humanos, físicos y técnicos para el mejoramiento de la calidad educativa.
- Promover la evaluación integral de procesos y resultados de la gestión institucional.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Utilizar metodologías participativas en el proceso de aprendizaje, de tal manera de que la producción de conocimientos se ajuste a las actividades personales, bajo la orientación de profesionales de la docencia y de trabajo en equipo.
- Promover la práctica de actividades extracurriculares para descubrir habilidades, actitudes y aptitudes vinculadas al desarrollo de la cultura, las artes, la ciencia y tecnologías.

### **2.1.8. POLÍTICAS INSTITUCIONALES**

Las políticas institucionales se fundamentan en valores institucionales y con la filosofía de los recursos humanos:

1. Utilizar las Tics entre los miembros que conforman el plantel educativo.
2. Promocionar el sentido de pertinencia entre directivos, los profesores y el personal administrativo.
3. Impulsar la Inducción al personal nuevo que ingresa a la institución para que interiorice los objetivos establecidos en la institución.
4. Sensibilizar a los equipos de trabajo para que se comprometan con los objetivos de la institución.
5. Fortalecer la cultura organizacional y las políticas del plantel.
6. Fortalecer los valores institucionales para aprender a decidir.
7. Implementar una metodología que permita desarrollar las habilidades del Pensamiento lógico, y las diferentes destrezas cognitivas.
8. Utilizar las diferentes estrategias constructivistas y humanistas dentro del espacio democrático para tomar decisiones.
9. Optimización de los recursos humanos, materiales y económicos asignados al plantel.
10. Implementar un cronograma de capacitación permanente al personal docente y administrativo.
11. Aplicar metodología para el cumplimiento de los principios y fines de la ley orgánica de la educación intercultural.
12. Fortalecer con matrices el seguimiento de los organismos establecidos en la ley en un cuadro de acción lógica.



### **2.1.9. VALORES COMPARTIDOS**

La Dirección Estratégica de gestión en la Escuela Fiscal de Educación Básica Ciudad de Esmeraldas, pese al avance del inadecuado uso la tecnología casi en todos los órdenes de la vida individual y colectiva han interferido en los sentimientos de vulnerabilidad a de las niñas, niños y adolescentes, que se educan en el plantel, pero es importante abordar que frente a la complejidad, se cultiva los siguientes principios:

#### **AMOR**

Creemos en el amor, esencia de Dios y motor de la vida. La práctica del amor nos conduce a descubrir nuestros dones y fortalece nuestra responsabilidad y participación en el bienestar de los demás.

#### **FE**

En la certeza de lo que se espera y la convicción de lo que no se ve. La Fe transforma nuestra vida. creer en Dios y en nosotros mismos es darle sentido al camino que queremos recorrer con libertad y responsabilidad en la vida. Quien tiene FE proyecta confianza en sus esfuerzos, seguridad en lo que cree y quiere alcanzar.

#### **VERDAD**

La verdad nos conduce siempre a la libertad de acción para honrar la vida, sin ataduras ni manipulación, apegados con objetividad a una situación real en la descripción de los hechos.

#### **RESPETO:**

Practicado en todos los ámbitos reconociendo la pluralidad de personas, ideas, pensamientos, culturas, géneros, etnias, sociedades y al medio ambiente, que conlleven a la conservación de la vida en todas sus manifestaciones.

## **RESPONSABILIDAD**

Ser capaz de asumir y defender con seriedad y entereza todos los actos de nuestra vida. La responsabilidad se muestra en la acción perenne y positiva de las obligaciones propias, sociales, ciudadanas, educandos, familiares y laborales, contraídas, y la estimación permanente de las ramificaciones que de ellos puedan provenir.

## **SOLIDARIDAD**

Es tener una conciencia de las necesidades de los demás, no sólo en el ambiente económico, donde los segmentos de la comunidad reconocen las distinciones sociales y se mezclan a la acción para remediarlas, sino en un sentido, identificando en el otro a la persona con la cual se coopera el éxito y el fracaso.

**CALIDAD, EQUIDAD, JUSTICIA**, Son valores integradores en el trabajo diario de la institución educativa. Enlazan la congruencia, preeminencia, igualdad de oportunidades y fomento de acciones, en la investigación del bien común, para que perfeccionen los escenarios de vida y admitan la inclusión social.

**TOLERANCIA Y PARTICIPACIÓN**: Para construir una sociedad más justa y equilibrada, de respeto por las personas, consideraciones por los intereses foráneos, estos valores consienten una construcción de vida solidaria y productiva en la institución educativa.

**CONOCIMIENTO**: Proceso básicamente humano y cultural que facilita a las personas y organizaciones, a través de diferentes medios, organizar, analizar, evaluar, cuestionar, comparar, reformular, crear, recrear y compartir distintos niveles de información, experiencias, valores, creencias y construcciones individuales.

## 2.1.10. MATRIZ DE DIAGNÓSTICO SITUACIONAL: F.O.D.A

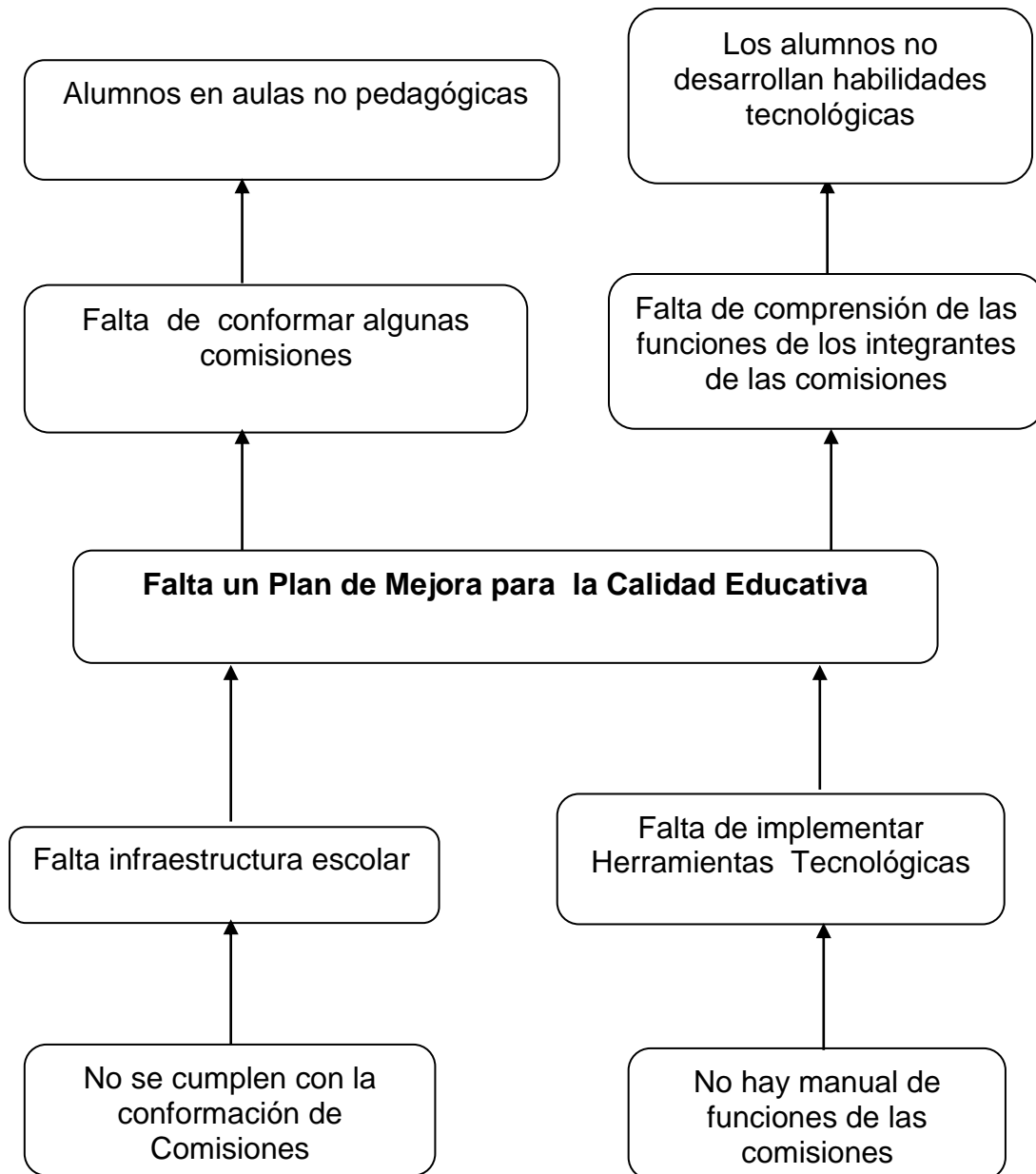
### ANÁLISIS INTERNO DE LA ESCUELA FISCAL CIUDAD ESMERALDAS

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Planificación estratégica con un cumplimiento del 70% en los últimos años.</li> <li>▪ Experiencia del personal docente.</li> <li>▪ La mayoría de docentes tienen voluntad de cambio.</li> <li>▪ Predisposición para la capacitación y perfeccionamiento docente.</li> <li>▪ Espíritu de solidaridad y compañerismo.</li> <li>▪ Buenas relaciones humanas entre el personal docente y la comunidad</li> <li>▪ Alumnado bondadoso, dinámico solidario, humilde, espontáneo y colaborador.</li> <li>▪ Puntualidad y regularidad en la asistencia de docentes y alumnos.</li> <li>▪ Infraestructura funcional.</li> <li>▪ Buen trato al alumno.</li> <li>▪ Equipos audiovisuales, computación, y de amplificación.</li> <li>▪ Se cuenta con un buen patio para competencias deportivas y recreativas.</li> <li>▪ Página web en el internet.</li> <li>▪ Sala de cómputo y audiovisuales.</li> <li>▪ Aula especial para 1° Año de Educación Inicial así como patios áreas verdes, juegos y servicios higiénicos de exclusividad para los niños.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ El PEI no está potenciado de acuerdo a los cambios que requiere la comunidad.</li> <li>▪ Falta asignación de Autoridades Institucionales: Subdirector e Inspector General.</li> <li>▪ Falta un Plan Estratégico Institucional.</li> <li>▪ El Código de Convivencia requiere estrategias de vinculación.</li> <li>▪ No existe un verdadero Plan de Emergencia ante los posibles desastres por inundaciones, sismos, etc.</li> <li>▪ Es necesario socializar la evaluación institucional y el desempeño docente.</li> <li>▪ Falta construcción del árbol de valores morales y éticos.</li> <li>▪ Falta de motivación en los maestros por su capacitación.</li> <li>▪ Faltan maestros fiscales de inglés, y educación musical.</li> <li>▪ Carencia de Proyectos Educativos.</li> <li>▪ Faltan aulas de apoyo y equipamiento.</li> <li>▪ Carencia de una vivienda funcional para conserjería.</li> <li>▪ Falta estructurar algunas comisiones de acuerdo a la ley.</li> <li>▪ No hay una matriz de seguimiento de las actividades que desarrollan las comisiones.</li> <li>▪ Rotación de Docentes.</li> </ul>

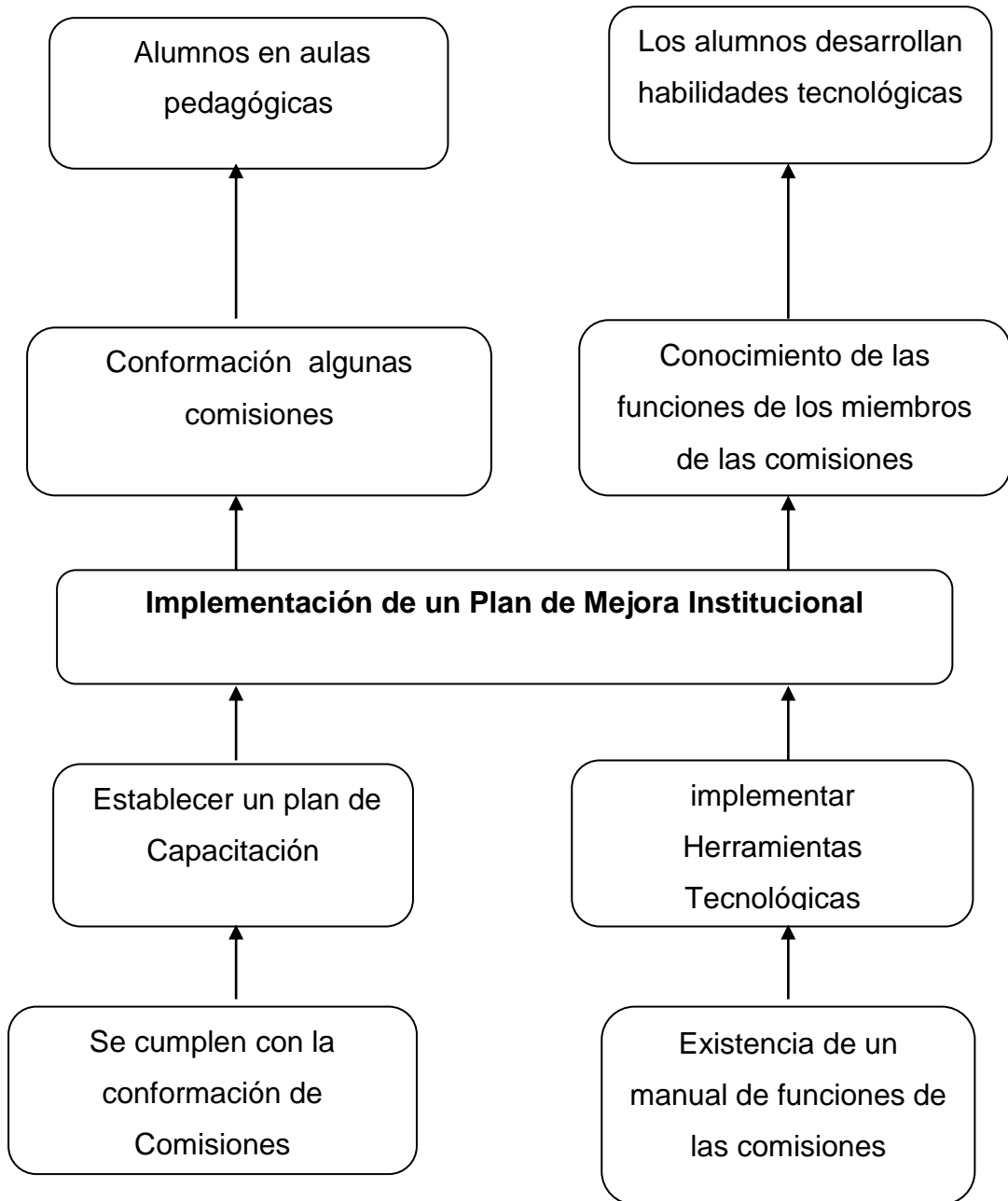
## ANÁLISIS EXTERNO

OPORTUNIDADES	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo de Instituciones gubernamentales y no gubernamentales, Municipio de Guayaquil, Consejo Provincial, Centro de Salud Santa Marianita, Fundaciones “Ecuador” y “Edúcate”.</li> <li>• Contar con textos para todos los alumnos del Plantel otorgados por el Gobierno Nacional.</li> <li>• Participación en competencias deportivas a nivel de la UTE # 3- Zona #2.</li> <li>• Participación en centros educativos, y en otras instituciones, para promocionar al plantel en los campos: cultural, deportivo y artístico.</li> <li>• Colaboración del CAMI 4 y la Universidad de Guayaquil con sus diferentes facultades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proliferación de ventas ambulantes sin control sanitario, agentes nocivos para la salud del alumnado.</li> <li>• Inestabilidad económica de los padres de familia.</li> <li>• Falta de control de tareas escolares en el hogar.</li> <li>• Delincuencia.</li> <li>• Hogares disfuncionales</li> <li>• Alto índice de migración de padres de familia.</li> <li>• Pandillas juveniles.</li> <li>• Desnutrición infantil.</li> </ul>

### 2.1.11 ÁRBOL DE PROBLEMAS



### 2.1.12 ÁRBOL DE OBJETIVOS.



## **2.2 ANÁLISIS COMPARATIVO, EVOLUCIÓN, TENDENCIAS Y PERSPECTIVAS**

El análisis comparativo se realizó entre las planificaciones logradas hasta el momento actual en cuanto al nivel académico y disciplinario; el primero, detectado a través de la evaluación y el segundo a través del cumplimiento o no del Manual de Convivencia.

A continuación se detallará la problemática que se observa en este centro, información proporcionada por los actores de proceso de esta institución:

### **EVOLUCIÓN**

Las falencias descritas anteriormente se han detectado desde hace varios años, en el centro educativo investigado tal y como se ha demostrado;

### **TENDENCIAS Y PERSPECTIVAS**

La tendencia educativa actual es el enfoque humanista, porque se preocupa del ser para que no solo evolucione como profesional, sino también como persona.

## 2.3 PRESENTACIÓN DE RESULTADOS Y DIAGNÓSTICOS

### Pregunta N° 1

¿La Misión y la Visión de la Escuela, se ven reflejadas en una política y estrategias definidas, en los planes, programas, objetivos y en la asignación de recursos?

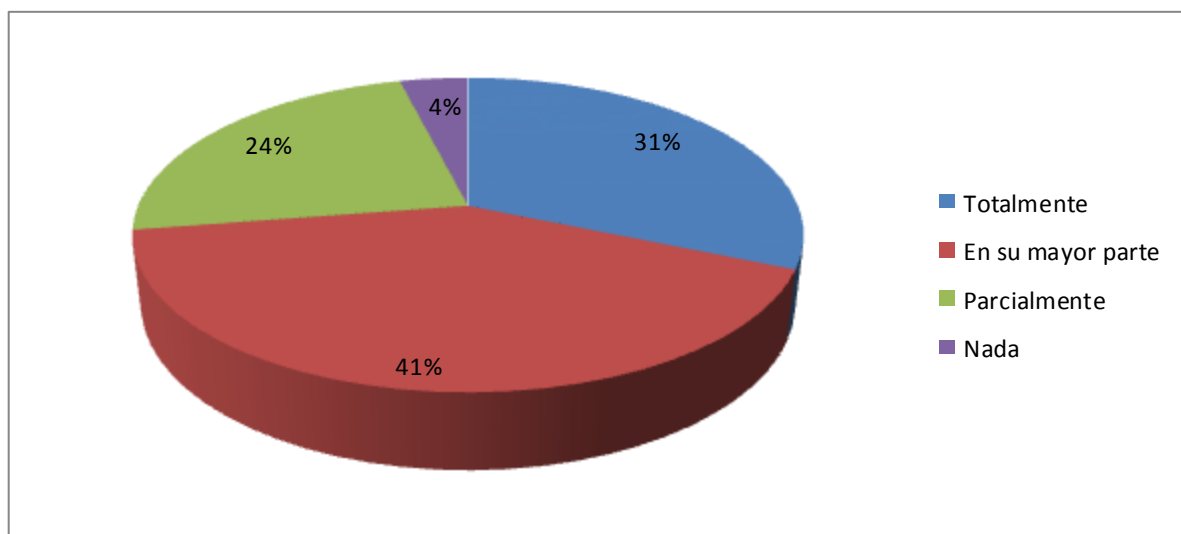
Tabla 1. Resultados de la pregunta 1

Pregunta	Nº de Encuestas	Porcentaje
Totalmente	16	31%
En su mayor parte	21	41%
Parcialmente	12	24%
Nada	2	4%
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Escuela Fiscal Ciudad de Esmeraldas

**Elaborado por:** Freddy Coloma Pinos

Gráfico 1. Estadística de la pregunta 1



**Fuente:** Escuela Fiscal Ciudad de Esmeraldas

**Elaborado por:** Freddy Coloma Pinos

En la pregunta # 1 el 41% de los docentes opinan que en su mayor parte la misión y visión de la escuela se ven reflejadas en una política y estrategia definidas en los planes y programas, objetivos y en la asignación de recurso. El 31% opina que totalmente, un 24% parcialmente y el 4% nada.



## Pregunta N° 2

¿En la construcción del PEI se involucran todos los integrantes de la comunidad educativa?

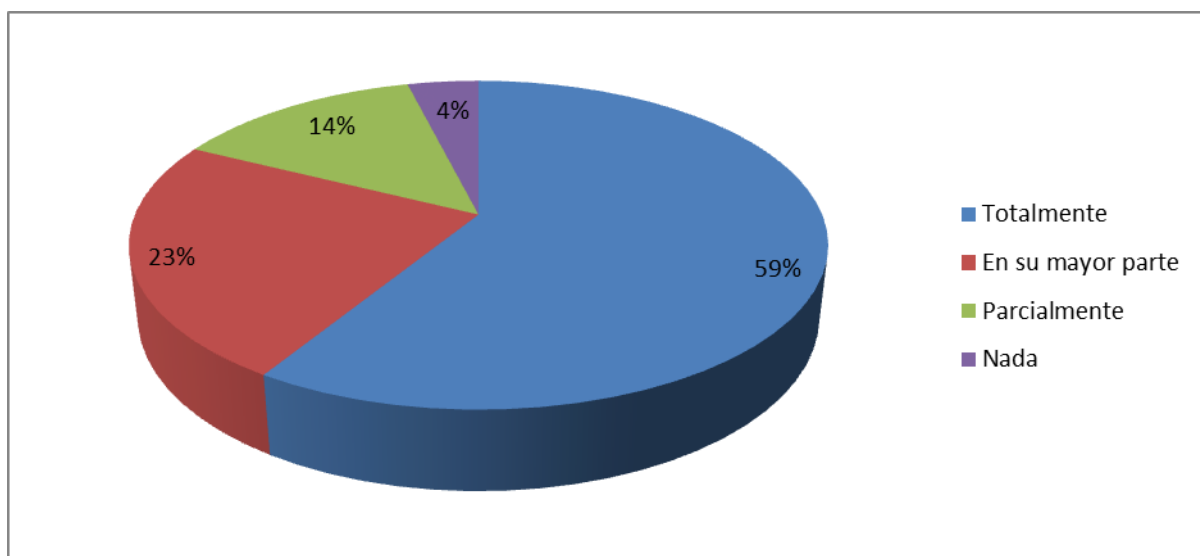
Tabla 2. Resultados de la pregunta 2

Pregunta	Nº de Encuestas	Porcentaje
Totalmente	30	59%
En su mayor parte	12	23%
Parcialmente	7	14%
Nada	2	4%
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

Fuente: Escuela Fiscal Ciudad de Esmeraldas

Elaborado por: Freddy Coloma Pinos

Gráfico 2. Estadística de la pregunta 2



Fuente: Escuela Fiscal Ciudad de Esmeraldas

Elaborado por: Freddy Coloma Pinos

En la pregunta # 2 el 59% de los docentes opinan que totalmente en la construcción del PEI se involucran todos los integrantes de la comunidad educativa. El 23% opina que en su mayor parte; un 14% parcialmente y el 4% nada.

### Pregunta 3

¿Se ha conseguido establecer un buen nivel de comunicación, entre los actores de la comunidad educativa?

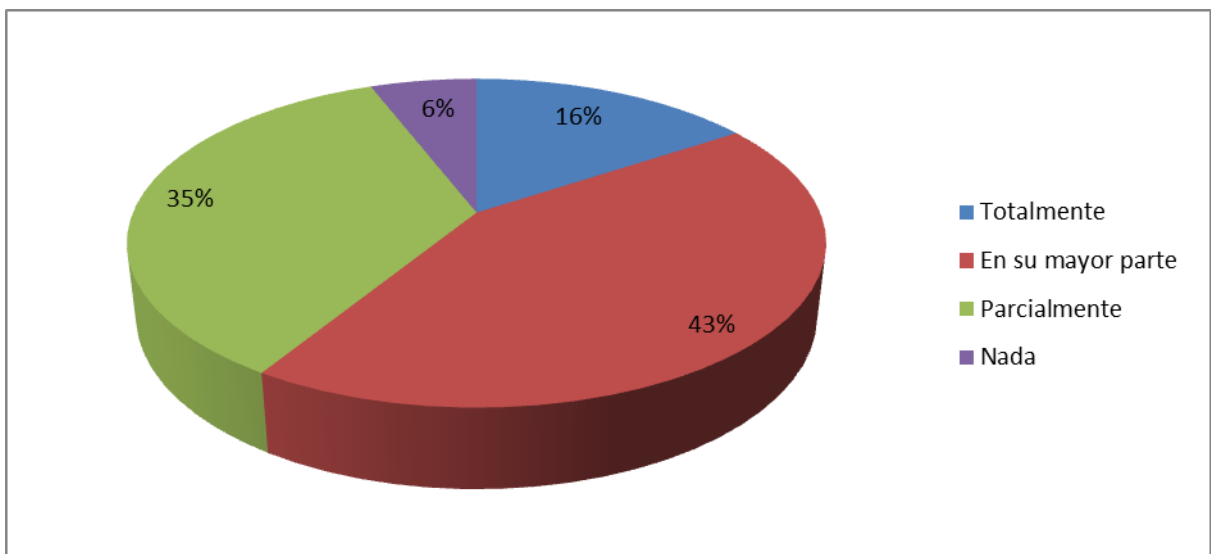
Tabla 3. Resultados de la pregunta 3

Pregunta	Nº de Encuestas	Porcentaje
Totalmente	8	8%
En su mayor parte	22	22%
Parcialmente	18	18%
Nada	3	52%
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

Fuente: Escuela Fiscal Ciudad de Esmeraldas

Elaborado por: Freddy Coloma Pinos

Gráfico 3. Estadística de la pregunta 3



Fuente: Escuela Fiscal Ciudad de Esmeraldas

Elaborado por: Freddy Coloma Pinos

En la pregunta # 3, el 52% de los docentes opina que nada se ha conseguido establecer un buen nivel de comunicación, entre los actores de la comunidad educativa; el 22%, en su mayor parte, un 18%, parcialmente y un 8% totalmente.

#### Pregunta 4

¿Las autoridades reconocen, valoran y recompensan los esfuerzos que hacen los docentes y las comisiones por fortalecer y promover la calidad educativa?

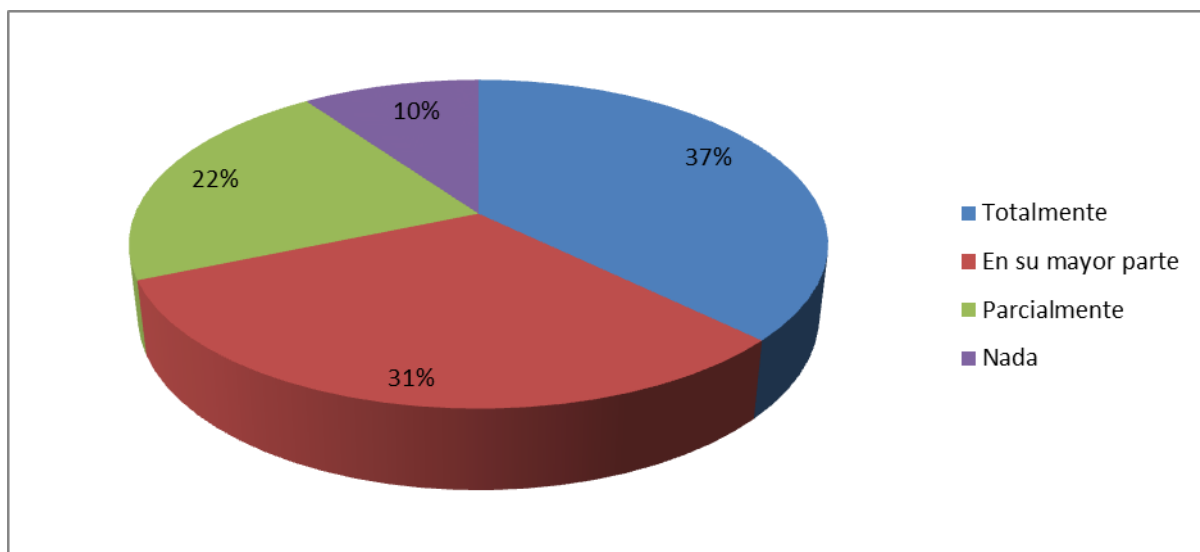
Tabla 4. Resultados de la pregunta 4

Pregunta	Nº de Encuestas	Porcentaje
Totalmente	19	37%
En su mayor parte	16	31%
Parcialmente	11	22%
Nada	5	10%
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

Fuente: Escuela Fiscal Ciudad de Esmeraldas

Elaborado por: Freddy Coloma Pinos

Gráfico 4. Estadística de la pregunta 4



Fuente: Escuela Fiscal Ciudad de Esmeraldas

Elaborado por: Freddy Coloma Pinos

En la pregunta # 4, el 37% de los docentes opinan que totalmente las autoridades mostrarse con el compromiso de valorar el fortalecimiento y promover la calidad educativa en la escuela, el 31% dice que en su mayor parte, el 22% parcialmente y el 10% nada.

### Pregunta 5

¿La institución tiene bien definidos los objetivos y metas que se propone alcanzar en el periodo lectivo 2014 – 2015?

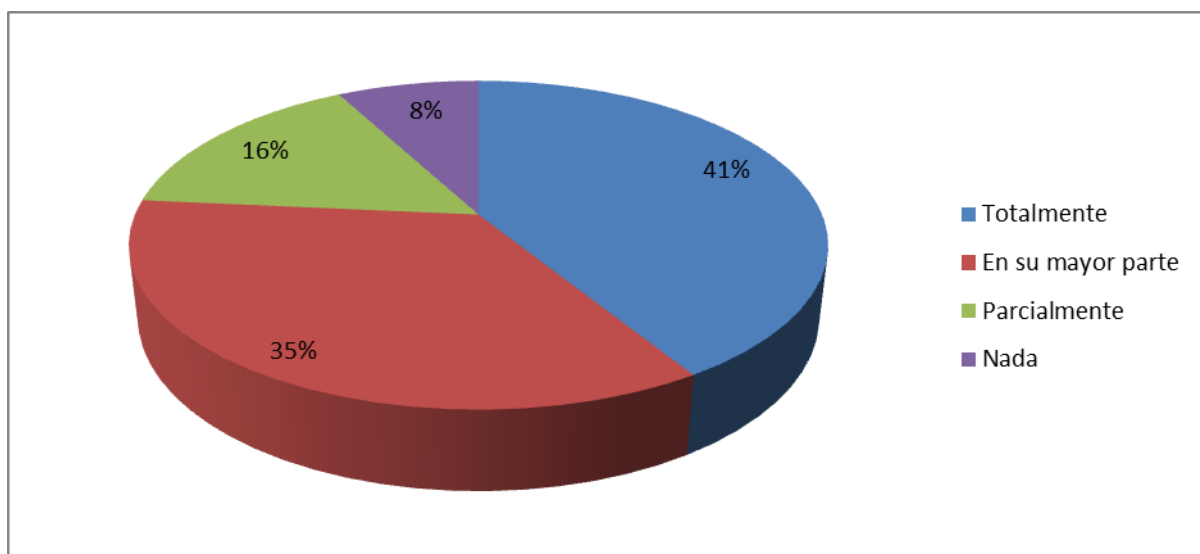
Tabla 5. Resultados de la pregunta 5

Pregunta	Nº de Encuestas	Porcentaje
Totalmente	21	45%
En su mayor parte	18	38%
Parcialmente	8	17%
Nada	4	0%
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

Fuente: Escuela Fiscal Ciudad de Esmeraldas

Elaborado por: Freddy Coloma Pinos

Gráfico 5. Estadística de la pregunta 5



Fuente: Escuela Fiscal Ciudad de Esmeraldas

Elaborado por: Freddy Coloma Pinos

En la pregunta # 5 el 45% de los docentes considera que totalmente la institución tiene bien definidos los objetivos y metas que se propone alcanzar en el período lectivo 2014 – 2015; el 38%, en su mayor parte y un 17% parcialmente.

### Pregunta 6

¿Un plan estratégico ayudaría al trabajo en equipo para el mejoramiento de la calidad educativa?

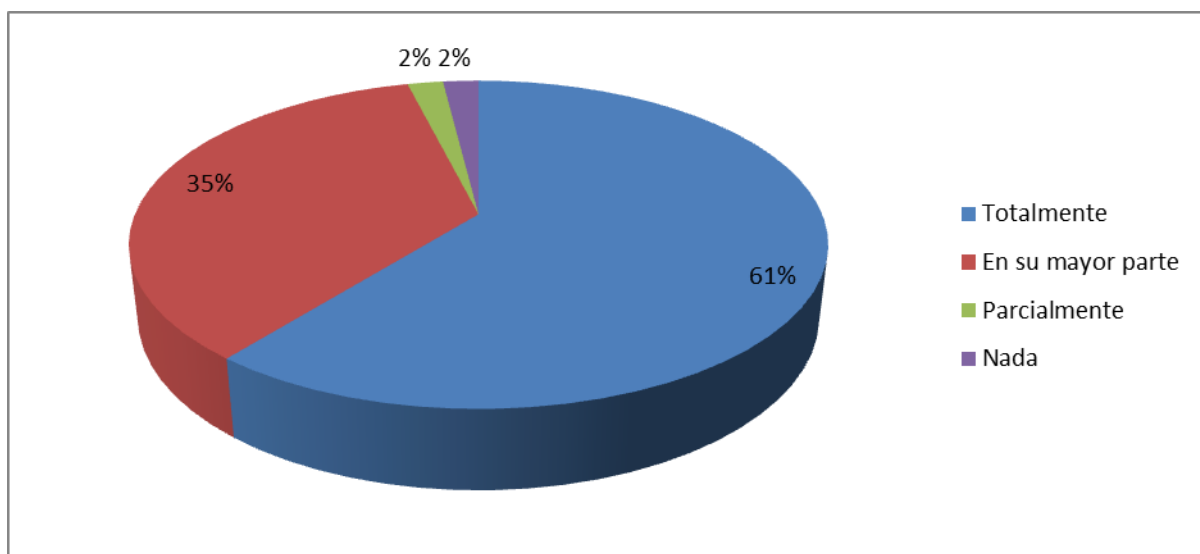
Tabla 6. Resultados de la pregunta 6

Pregunta	Nº de Encuestas	Porcentaje
Totalmente	31	61%
En su mayor parte	18	35%
Parcialmente	1	2%
Nada	1	2%
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

Fuente: Escuela Fiscal Ciudad de Esmeraldas

Elaborado por: Freddy Coloma Pinos

Gráfico 6. Estadística de la pregunta 6



Fuente: Escuela Fiscal Ciudad de Esmeraldas

Elaborado por: Freddy Coloma Pinos

En la pregunta # 6 el 61% de los docentes expresa que totalmente un plan estratégico ayudaría al trabajo en equipo para el mejoramiento de la calidad educativa; el 35% considera que en su mayor parte; el 2%, parcialmente y finalmente el 2% nada.

### Pregunta 7

¿Se gestionan de forma óptima los medios materiales –espacios, equipos, tecnologías y todo el capital intelectual para mejorar los servicios que ofrece la escuela?

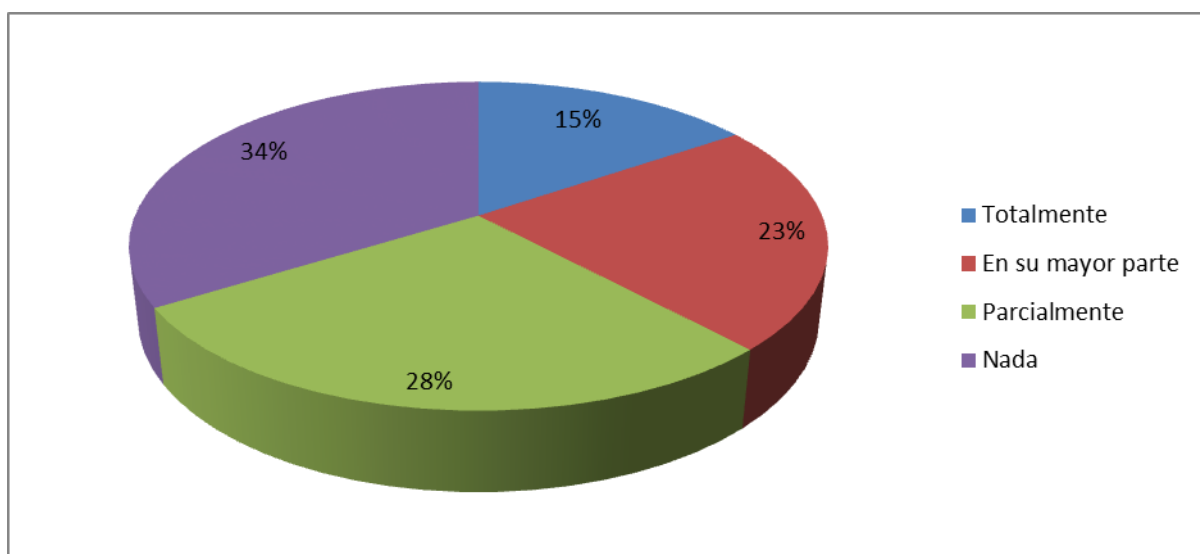
Tabla 7. Resultados de la pregunta 7

Pregunta	Nº de Encuestas	Porcentaje
Totalmente	11	15%
En su mayor parte	16	23%
Parcialmente	20	28%
Nada	4	34%
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Escuela Fiscal Ciudad de Esmeraldas

**Elaborado por:** Freddy Coloma Pinos

Gráfico 7. Estadística de la pregunta 7



**Fuente:** Escuela Fiscal Ciudad de Esmeraldas

**Elaborado por:** Freddy Coloma Pinos

En la pregunta # 7 el 34% de los docentes considera que nada se gestionan de forma óptima los medios materiales – espacios, equipos, tecnologías y todo el capital intelectual para mejorar los servicios que ofrece la escuela; el 28% parcialmente, un 23% en su mayor parte y el 15% totalmente.

### Pregunta 8

¿La planificación y las actividades se desarrollan en los tiempos esperados?

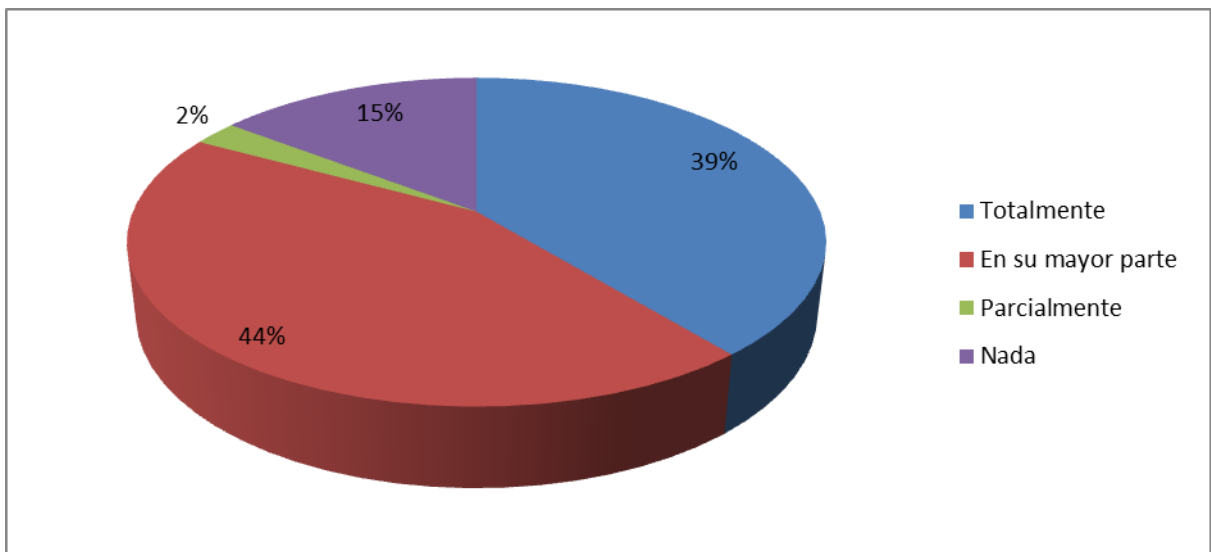
Tabla 8. Resultados de la pregunta 8

Pregunta	Nº de Encuestas	Porcentaje
Totalmente	16	39%
En su mayor parte	18	44%
Parcialmente	11	2%
Nada	6	15%
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Escuela Fiscal Ciudad de Esmeraldas

**Elaborado por:** Freddy Coloma Pinos

Gráfico 8. Estadística de la pregunta 8



**Fuente:** Escuela Fiscal Ciudad de Esmeraldas

**Elaborado por:** Freddy Coloma Pinos

En la pregunta # 8 el 44% de los docentes opinan que en su mayor parte la planificación y las actividades se desarrollan en los tiempos esperados; el 39% totalmente, el 15% nada y el 2% parcialmente.

### Pregunta 9

¿Existen mecanismos de control y evaluación de las actividades que se desarrollan en la escuela?

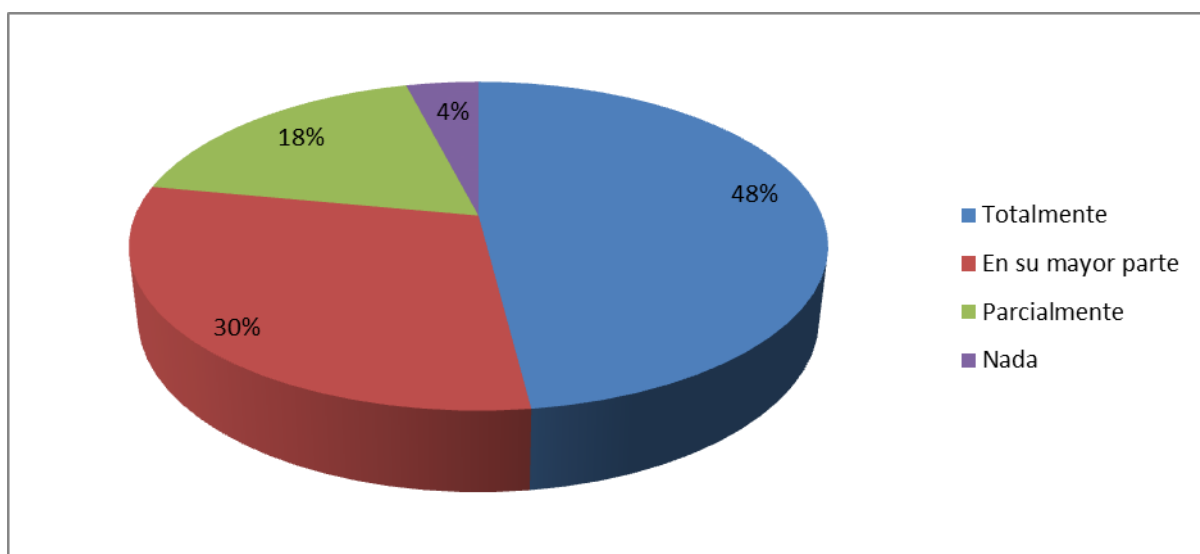
Tabla 9. Resultados de la pregunta 9

Pregunta	Nº de Encuestas	Porcentaje
Totalmente	24	48%
En su mayor parte	16	30%
Parcialmente	9	18%
Nada	2	4%
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Escuela Fiscal Ciudad de Esmeraldas

**Elaborado por:** Freddy Coloma Pinos

Gráfico 9. Estadística de la pregunta 9



**Fuente:** Escuela Fiscal Ciudad de Esmeraldas

**Elaborado por:** Freddy Coloma Pinos

En la pregunta # 9 el 48% de los docentes opina que totalmente existen mecanismos de control y evaluación de las actividades que se desarrollan en la escuela; el 30% considera que en su mayor parte, el 18% parcialmente y un 4% nada.



### Pregunta 10

¿Se mantienen espacios seguros para todos los integrantes de la comunidad educativa?

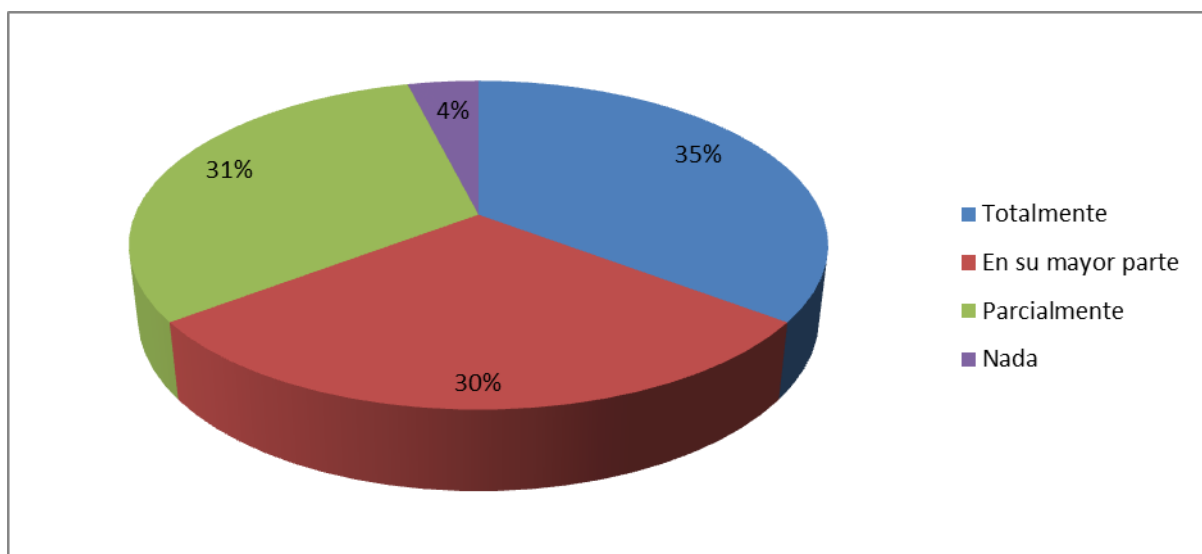
Tabla 10. Resultados de la pregunta 10

Pregunta	Nº de Encuestas	Porcentaje
Totalmente	18	35%
En su mayor parte	15	30%
Parcialmente	16	31%
Nada	2	4%
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

Fuente: Escuela Fiscal Ciudad de Esmeraldas

Elaborado por: Freddy Coloma Pinos

Gráfico 10. Estadística de la pregunta 10



Fuente: Escuela Fiscal Ciudad de Esmeraldas

Elaborado por: Freddy Coloma Pinos

En la pregunta # 10 el 35% de los docentes considera que totalmente se mantienen espacios seguros para todos los integrantes de la comunidad educativa; el 31% parcialmente; un 30% cree que en su mayor parte y el 4% nada.

### Pregunta 11

¿La metodología, instrumentos, herramientas utilizadas son los más idóneos para las actividades en el aula?

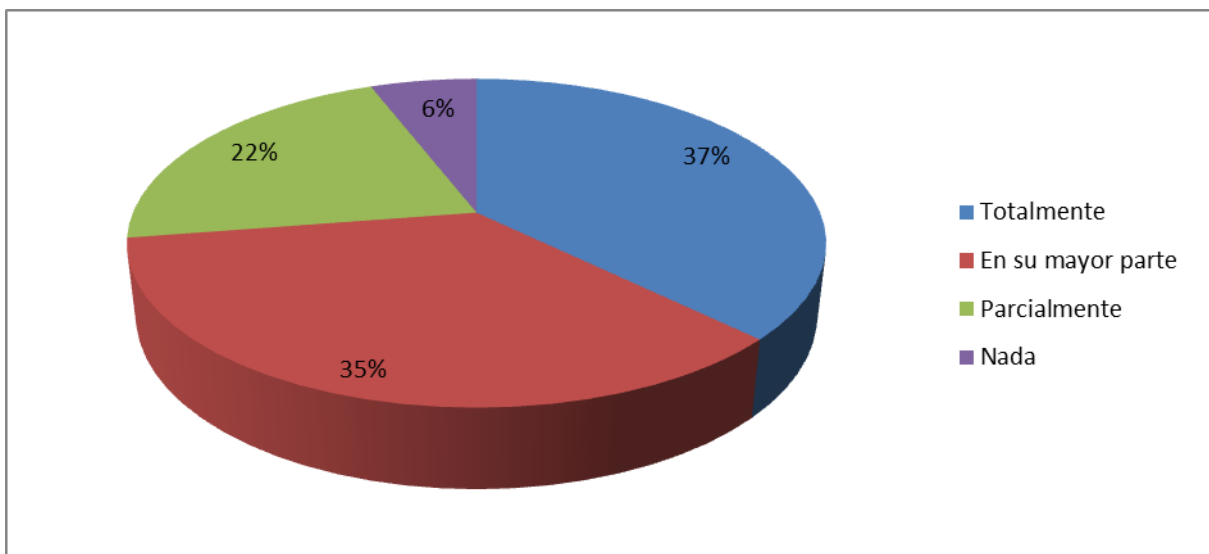
Tabla 11. Resultados de la pregunta 11

Pregunta	Nº de Encuestas	Porcentaje
Totalmente	19	39%
En su mayor parte	18	37%
Parcialmente	11	22%
Nada	3	2%
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

Fuente: Escuela Fiscal Ciudad de Esmeraldas

Elaborado por: Freddy Coloma Pinos

Gráfico 11. Estadística de la pregunta 11



Fuente: Escuela Fiscal Ciudad de Esmeraldas

Elaborado por: Freddy Coloma Pinos

En la pregunta # 11 el 39% de los docentes cree que totalmente la metodología, instrumento, herramientas utilizadas en el aula de la escuela son los más idóneos; el 37% considera que en su mayor parte, el 22% parcialmente y el 2% nada.

## Pregunta 12

¿Los actores de la comunidad educativa de qué forma coadyuvan a la toma de decisiones para la mejora institucional?

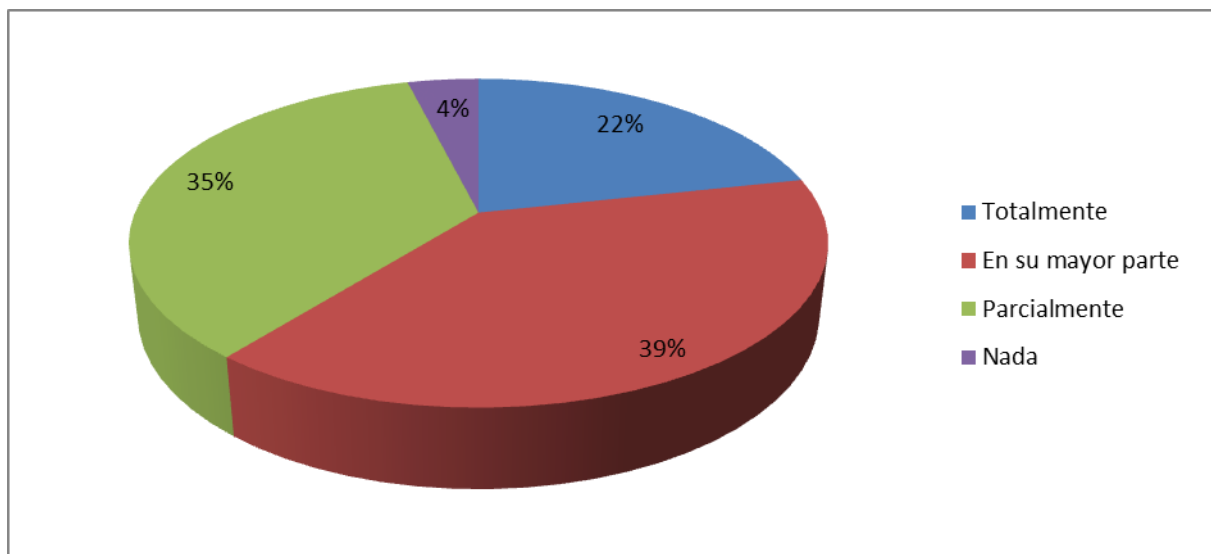
Tabla 12. Resultados de la pregunta 3

Pregunta	Nº de Encuestas	Porcentaje
Totalmente	11	22%
En su mayor parte	20	39%
Parcialmente	18	35%
Nada	2	22%
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

Fuente: Escuela Fiscal Ciudad de Esmeraldas

Elaborado por: Freddy Coloma Pinos

Gráfico 12. Estadística de la pregunta 12



Fuente: Escuela Fiscal Ciudad de Esmeraldas

Elaborado por: Freddy Coloma Pinos

En la pregunta # 12 el 39% de los docentes considera que en su mayor parte los actores de la comunidad educativa de qué forma coadyuvan a la toma de decisiones para la mejora institucional, el 35% parcialmente, el 22% totalmente y el 22% parcialmente.

### Pregunta 13

¿Los programas y planes de Mejoras de la institución están basados en los procesos evaluativos obtenidos?

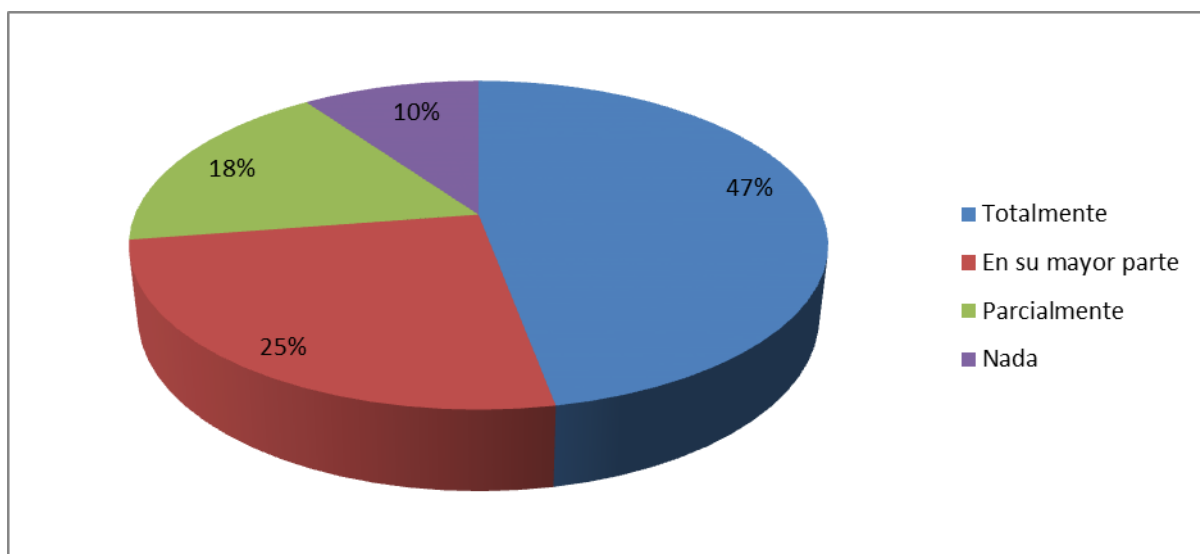
Tabla 13. Resultados de la pregunta 13

Pregunta	Nº de Encuestas	Porcentaje
Totalmente	24	47%
En su mayor parte	13	25%
Parcialmente	9	18%
Nada	5	10%
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

Fuente: Escuela Fiscal Ciudad de Esmeraldas

Elaborado por: Freddy Coloma Pinos

Gráfico 13. Estadística de la pregunta 13



Fuente: Escuela Fiscal Ciudad de Esmeraldas

Elaborado por: Freddy Coloma Pinos

En la pregunta # 13 el 47% de los docentes considera que totalmente los programas y planes de mejoras de la institución están basados en los procesos evaluativos obtenidos; el 25% en su mayor parte, el 18% parcialmente y el 10% nada.

### Pregunta 14

¿Se cumplen con las normativas legales establecidas en la legislación educativa?

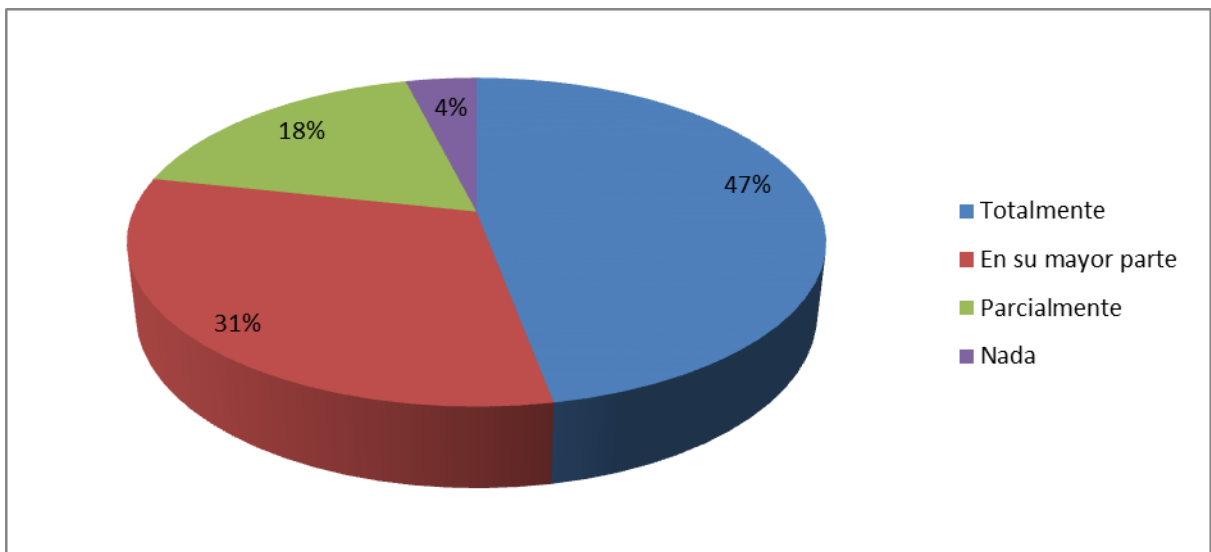
Tabla 14. Resultados de la pregunta 14

Pregunta	Nº de Encuestas	Porcentaje
Totalmente	24	49%
En su mayor parte	16	33%
Parcialmente	9	18%
Nada	2	0%
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Escuela Fiscal Ciudad de Esmeraldas

**Elaborado por:** Freddy Coloma Pinos

Gráfico 14. Estadística de la pregunta 14



**Fuente:** Escuela Fiscal Ciudad de Esmeraldas

**Elaborado por:** Freddy Coloma Pinos

En la pregunta # 14 el 49% de los docentes considera que totalmente se cumplen con las normativas legales establecidas en la legislación educativa; el 33% cree que en su mayor parte y el 18% parcialmente.

### Pregunta 15

¿Se utiliza información estadística en la toma de decisiones en el establecimiento educativo?

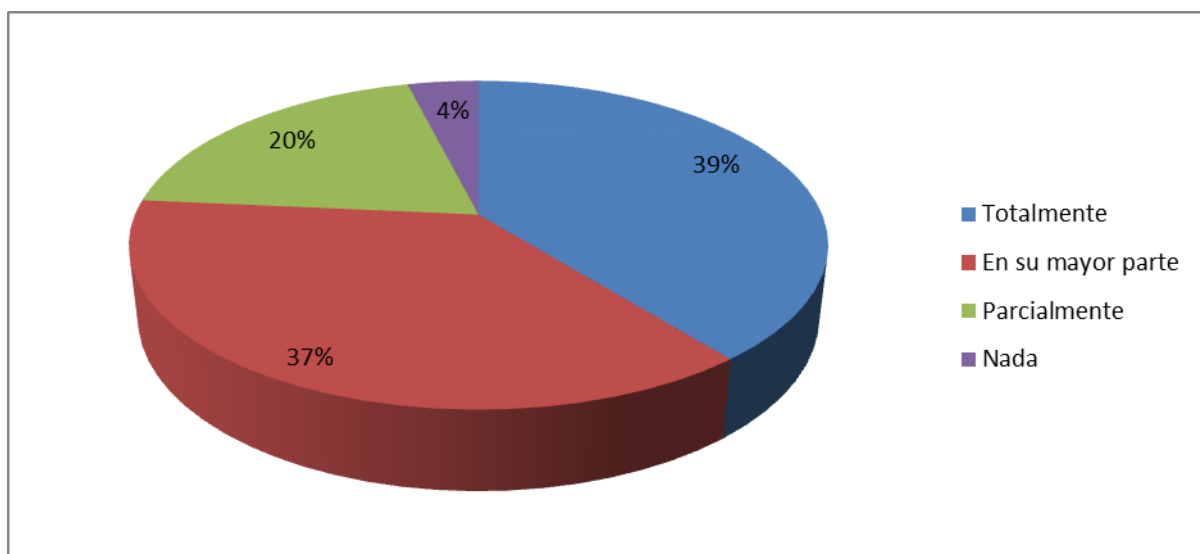
Tabla 15. Resultados de la pregunta 15

Pregunta	Nº de Encuestas	Porcentaje
Totalmente	20	40%
En su mayor parte	19	38%
Parcialmente	10	20%
Nada	2	2%
<b>TOTAL</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

Fuente: Escuela Fiscal Ciudad de Esmeraldas

Elaborado por: Freddy Coloma Pinos

Gráfico 15. Estadística de la pregunta 15



Fuente: Escuela Fiscal Ciudad de Esmeraldas

Elaborado por: Freddy Coloma Pinos

En la pregunta # 15 el 40% de los docentes considera que totalmente se utiliza información estadística en tomar decisiones en el establecimiento educativo; así mismo el 38% opina que en su mayor parte; el 20% parcialmente y el 2% nada.

## 2.4 VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS

La hipótesis planteada “La Dirección estratégica mejora la Calidad Educativa de la Escuela Fiscal de Educación Básica Ciudad de Esmeraldas de la ciudad de Guayaquil, se realizó en el contexto de un marco teórico, se aplicó como herramienta para la investigación la encuesta, que se aplicó a las y los docentes; y se efectuó la validación de las encuestas e interpretación de resultados.

La hipótesis de la incidencia de la calidad educativa estratégica de la Escuela de Educación Básica Fiscal Ciudad de Esmeraldas, se utilizó la encuesta, realizamos conclusiones y recomendaciones al señor Director del plantel, observamos y pudimos obtener y comprobar la influencia que debe tener la calidad educativa.

Se concluye según la encuesta que la hipótesis es viable, y su ejecución irá en beneficio de la escuela, mediante la capacitación y uso de la tecnológica a un grupo que por falta de oportunidades no han logrado participar, por lo tanto hay una omisión de los nuevos procesos de aprendizaje; la práctica continua de los programas básicos computacionales también favorecerá en su vida laboral futura.

## **CAPÍTULO III**

### **3. PROPUESTA**

#### **3.1 Título de la propuesta**

Diseño del Plan de Mejora como gestión directiva para mejorar la calidad educativa de la Escuela Fiscal Ciudad de Esmeraldas.

#### **3.2 Justificación**

La importancia de la gestión directiva gira en torno a su acción cuyos resultados deben apuntar a mejorar la calidad educativa; es indispensable, que de acuerdo a los resultados obtenidos que recogimos de las debilidades enfocadas en el FODA, que presenta la escuela, se aplique el Plan de Mejora, con la participación y cooperación de los actores del proceso educativo. A más de ser importante este proceso nos permitirá optimizar los recursos, fortalecer y garantizar que esto dinamizará las actividades de la escuela, a medida que se obtenga resultados.

En cuanto a la planificación, el Directivo tiene la responsabilidad de planificar procesar las políticas educativas y evaluarlas, cuyos resultados sirvan como agregado de valor para la gestión administrativa en las instancias superiores, para que atiendan estas deficiencias instituidas como prioridades como objetivo propuesto en el Plan de Mejora.

#### **3.3. Diagnóstico de la Propuesta**

Una vez realizado un diagnóstico referente al tema de investigación en la Escuela Fiscal de Educación Básica Ciudad de Esmeraldas, se observaron algunas debilidades que no le permiten alcanzar la calidad educativa que ellos buscan.

La dirección estratégica tiene falencias en su estructura organizacional y de funciones porque carece de talento Humano para desempeñar los cargos de: Subdirector, Inspector General, falta de designación de Comisiones y aspectos de



Desarrollo Profesional, falta Capacitaciones a los Docentes en sus habilidades en las diferentes áreas y asignaturas, en la infraestructura pese a tener espacios físicos suficientes no tiene las condiciones técnicas pedagógicas adecuadas de acuerdo a los estándares de calidad que el Ministerio de Educación como gestión institucional dispone que apliquen y participen los directivos, pero no disponen de los recursos especialmente económicos.

Se está recomendando a los directivos de la Escuela Fiscal Ciudad de Esmeraldas la aplicación de un Plan de Mejora Institucional para solucionar los problemas detectados y que les va a permitir alcanzar la calidad educativa que ellos se han propuesto como meta.

### **3.4. FUNDAMENTACIÓN**

#### **3.4.1. Fundamentación teórica**

Se define el Plan de Mejora Educativo como herramienta a través de la misma se planifica y constituye su causa al mejoramiento educativo medido como estrategia para el desarrollo en los períodos determinados y lograr los objetivos, metas del centro educativo.

#### **¿Qué es un Plan de Mejora?**

Es un instrumento que forma parte del Proyecto Educativo Institucional que nos sirve para aprender, para mejorar la gestión educativa, para aumentar la calidad de gestión, una habilidad de evaluación que forma parte de la innovación educativa.

El plan de Mejora institucional fundamenta la investigación con el análisis y estudio del FODA, cultura organizacional que es un componente muy importante ya que está representada la diversidad de criterios, pensamientos, creencias, filiación política el recurso humano que constituyen la escuela. Las normas de convivencia, la participación de la comunidad, comunicación, clima institucional que relaciona la

gestión administrativa con la gestión pedagógica y comunitaria, el liderazgo del directivo, el sentido de pertinencia, la calidad educativa en sus variadas dimensiones y conceptos compatibles con la innovación para alcanzar la visión institucional.

Los indicadores de gestión y los estándares de calidad que conllevan a la formulación de la hipótesis, las variables, aspectos metodológicos y los tipos de estudio, métodos de investigación, fuentes y técnicas para la recolección de la información, son insumos que fundamentan este trabajo de investigación.

### **¿Para qué sirve un Plan de Mejora Educativo?**

El Plan de Mejora Educativo, sirve para identificar áreas que requieren mejorar, resolver problemas concretos, formular objetivos, para evaluar dentro de un período determinado.

En este proceso implica la participación de la comunidad educativa y poner en marcha el Proyecto Educativo Institucional que esta articulado con el Plan de Mejora.

### **3.4.2. Fundamentación Legal**

Esta propuesta está fundamentada en la Constitución de la República, en los artículos 26, 27, 344, 345, 346, 347.

**Art. 346.** Indica que habrá una institución con autonomía que se denomina Instituto Nacional de Evaluación Educativa, que tiene como fin promover la calidad de la educación, en esta acción está como indica evaluar a los directivos en la gestión de acuerdo a los estándares de calidad, desempeño docente, rendimiento académico, estos elementos constituirán información, medición para emitir un juicio para la toma de decisiones, que estará dirigida al mejoramiento a plantear estrategias remediales o realizar cambios en las acciones de gestión administrativa y pedagógica en el sistema educativo nacional

Plan Decenal la sexta política del Mejoramiento de la calidad educativa, el Plan Nacional del Buen Vivir 2013 – 2017 Objetivos 2, respectivamente. Que establece el mejoramiento de la calidad y equidad de la educación, además esta política conlleva a la evaluación y rendición de cuentas de los planteles educativos del país.

### **3.4.3. Fundamentación pedagógica**

En la investigación prospectiva hemos agregado compendios primordiales en la proposición de tácticas pedagógicas que están encuadradas en los niveles educativos que reconocen constituir la organización del esquema curricular institucional.

La automatización de la planificación estratégica como eje rector del trabajo educativo, la extensión de la organización como componente nos admitirá minimizar los problemas.

La pedagogía como fase en el progreso educativo integral, moral y social de los estudiantes, debe custodiar el desarrollo objetivo e incorporarse a la vida diaria proporcionando con esta herramienta la facultad de tomar decisiones de una forma sensata y comprometida.

### **3.4.4. Fundamentación psicológica**

La psicología asume como centro de su estudio al individuo, la persona humana intenta interpretarla como un sistema que se relaciona siempre con otros sistemas con los que canjea energía e información.

La Psicología involucra a la naturaleza cognitiva en el desarrollo de conocimiento, habilidades que deben ser aplicados sus contenidos considerando la parte afectiva y armónica que deben surgir de la personalidad en el caso que nos ocupa a los directivos, personal docente y administrativo, no obstante el eje principal debe ser el ser, aprende a aprender en la interacción de quienes están en el entorno operativo institucional.

En síntesis se fundamenta es un procedimiento de enseñanza y por lo tanto involucra a la naturaleza a manera de un todo en el que se establece los conocimientos, habilidades, contenidos de modo inherente, este procedimiento es el inicio de la adquisición de una educación de calidad y de calidez, es fundamental, a la sazón que se tome atención a las emociones, virtudes, convencimientos, ideales donde surge el individuo y sus alineaciones, por otra parte se promueva las condiciones adecuadas para el respeto, tolerancia que aporten al eje primordial que es formar al propio individuo que aprende a prender, en cooperación e interacción escolar propicio en el proceso de aprendizaje que estaría el clima organizacional institucional.

#### **3.4.5. Fundamentación Metodológica.**

El método como mediador entre la teoría y la técnica, de acuerdo al planteamiento del problema analizado el objetivo se aplicó el método deductivo, que va de lo general a lo particular.

### **3.5. OBJETIVOS:**

#### **3.5.1. Objetivo General**

Desarrollar una Plan de Mejora como gestión Directiva para mejorar la calidad educativa de la Escuela Fiscal de Educación Básica Ciudad de Esmeraldas.

#### **3.5.2. Objetivos específicos**

- Diseñar un Plan de Mejora para la Escuela Fiscal de Educación Básica Ciudad de Esmeraldas, mediante procesos para la gestión Directiva.
- Crear estrategias activas en el aula para el logro de aprendizajes significativos y funcionales en la Escuela Fiscal Ciudad de Esmeraldas a través de los estándares educativos propuestos por el Ministerio de Educación.
- Aplicar el Plan de mejora institucional para elevar la calidad educativa institucional.

### **3.6. Factibilidad de la propuesta.**

Esta propuesta es factible porque se ha solicitado la colaboración de las autoridades de la escuela, y ellos han aceptado la realidad de la institución, se han sumado a la preocupación de mejorar la calidad de la educación y a superar las falencias detectadas, por lo que darán todo su apoyo para que el Directivo en su calidad de administrador Educativo, pueda planificar, organizar y realizar acciones generadoras de aprendizaje de gestión.

De igual forma los docentes están predispuestos a socializar el Plan de Mejora para aplicarlo y mejorar la calidad educativa.

#### **3.6.1. Factibilidad Financiera**

<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>VALOR</b>
Papelería	\$ 2
Anillado	\$ 10
Impresiones	\$ 15
Transportación	\$ 5
TOTAL	\$ 32

Elaborado por: Freddy Coloma Pinos.

#### **3.6.2. Factibilidad Legal**

La propuesta tiene una factibilidad legal ya que en la Constitución de la República del Ecuador en los artículos 26, 27, 344,346, 347, en el Plan Decenal, política sexta nos obliga a una evaluación y rendición de cuentas para el mejoramiento de la calidad educativa.

### **3.6.3. Factibilidad Técnica**

La aplicación de un Plan de Mejora, están considerado los recursos tecnológicos y medio electrónicos que serán las destrezas para la obtención de los resultados, que permitirá solucionar los problemas detectados, por lo tanto una mejor gestión directiva.

### **3.6.4. Factibilidad de recursos**

#### **Humanos:**

- Director
- Personal Docente
- Personal administrativo
- Investigador
- Estudiantes
- Padres de Familia

#### **Materiales**

- Resmas de papel
- Computadoras
- Impresoras

### **3.6.5 Factibilidad de Políticas**

- Plan del Buen Vivir
- Son documentos públicos implementados por el Ministerio de Educación del Ecuador.
- Plan Decenal.

### **3.7. Desarrollo de la Propuesta**

En base a los resultados obtenidos en el proceso de investigación y análisis situacional, se ha observado los problemas que adolece la Escuela Fiscal de Educación Básica Ciudad de Esmeraldas, en función de la importancia y disponibilidad de recursos se ha elaborado un Plan de Mejora, que consta de tres componentes:

- \* Matriz de Plan de Mejoras, plan de acción.
- \* Matriz de Evaluación y Monitoreo de Actividades del Plan de mejoras.
- \* Duración del Plan de Mejoras

#### **3.7.1. JUSTIFICACION.**

Como uno de los componentes de la planificación estratégica, constituye el Plan de Mejora, analizada la realidad de la escuela, en el contexto administrativo, pedagógico; requiriéndose de un trabajo colaborativo y de liderazgo en los aspectos de gestión administrativa, capacitación y organización para mejorar los resultados que se enuncian en los objetivos institucionales, y la mejora del logro de los aprendizajes; para asegurar que los alumnos ejerzan su derecho a mejorar educación con calidad y calidez.

Las acciones, están definidas para el cumplimiento en la Matriz de Plan de Mejora, Plan de Acción, estableciéndose actividades y labores específicas, diversificadas y primordiales que aseguren el desarrollo del Plan de Mejora, para promover el logro



institucional, manifestadas en las competencias que cubran de manera eficaz las necesidades de desarrollo profesional del combinado docente.

Los recursos a utilizar son materiales humanos y de suministros que son accesibles a la disposición financiera de la institución, posibilita el desarrollo de las acciones para el cumplimiento de objetivos adecuados al contexto de la escuela y carestías de la población escolar. En cuanto a los responsables de la ejecución del plan, se especifica quienes serán los que se comprometen a la consecución de las acciones, fundamentado en las características, cualidades y fortalezas con las que cuenta cada miembro del equipo para que se genere la participación con la cultura del refuerzo.

Las estrategias de seguimiento se realizarán durante todo el tiempo establecido en Matriz de Evaluación y Monitoreo de Actividades del Plan de Mejoras. Respecto a las acciones, se confirmará su cumplimiento o dificultades presentadas en su desarrollo. La estrategia de alcance debe recuperar la información que arrojen los instrumentos; haciendo un análisis y recopilación ordenada de información para la toma de decisiones.

En todo plan y proceso de gestión, se realizará la evaluación, que consistirá en la valoración del impacto en el desarrollo del Plan de Mejora a través de la información obtenida en la Matriz de Evaluación y Monitoreo de Actividades, pero no concluye ahí, sino que extiende un proceso sistemático y sostenido durante el ciclo escolar con toda la comunidad educativa donde es sujeto de análisis la propia escuela y su funcionamiento, para promover una actitud receptiva y de retroalimentación.

El Plan de Mejora contribuirá al avance del pensamiento estratégico, sistémico y holístico primordial para equilibrar lo que no puede dejar de tener en cuenta y tomar las decisiones más pertinentes. Se prueba la eficiencia y eficacia de los resultados educativos a través de la práctica de un liderazgo directivo, del trabajo colaborativo, de la cooperación de los padres de familia y de la evaluación para alcanzar la escuela que anhelamos todos; mediante la gestión de los recursos humanos,

materiales y financieros para el auge y construcción y desarrollo del conocimiento como fomento de producción con estos aprendizajes, que nos ha llevado en esta oportunidad este trabajo de investigación hacia todos gestores y partícipes favor de los educadores, educandos y comunidad.

### **3.7.2. TIEMPO DE EJECUCION.**

Periodos Lectivos: 2014 – 2015 y 2015 – 2016

### **3.7.3. RESPONSABLES:**

Director y Secretaria de la Escuela Educación Básica Fiscal Ciudad de Esmeraldas

### **3.7.4. OBJETIVOS:**

#### **Objetivo General.**

Determinar la incidencia de la Dirección Estratégica, con la aplicación de un Plan de Mejoras, para mejorar la calidad Educativa de la Escuela de Educación Básica Fiscal Ciudad de Esmeraldas.

#### **Objetivos Específicos:**

Diagnosticar la Dirección Estratégica con el Plan de Mejora institucional.

Elaborar un Plan de Mejoras para mejorar la calidad educativa.

Realizar el seguimiento al Plan de Mejora, y su influencia en la Institución.

Evaluar el impacto del Plan de Mejora ejecutado en la Escuela.

## ESCUELA FISCAL DE EDUCACIÓN BÁSICA CIUDAD DE ESMERALDAS

### MATRIZ DE PLAN DE MEJORAS

#### PLAN DE ACCIÓN

ACCIONES DE MEJORAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES DE LA ACTIVIDAD	FECHA INICIO-FINAL	PRESUPESTO	INDICADORES DE GESTIÓN	RESPONSABLE DE SEGUIMIENTO
<b>DESIGNACIÓN DE AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS</b>  <b>Subdirector Inspector General Subinspector</b>	Informar a las autoridades del Distrito 5 a través de un oficio.	Director del Plantel	Octubre 2014	\$ 12	El oficio entregado con el sello de recibido	Director
	Envío de correos electrónico a la Dirección Distrital.	Secretaría	Octubre 2014	—	Los mail	Secretaría
	Sesión de trabajo con la auditora del Distrito.	Director	Noviembre 2014	\$12	Acta de reunión	Director y secretaria
	Reunión con Gobierno Escolar, para informar sobre este problema.	Director	Diciembre 2014	—	Convocatoria Firma de asistencia	Director y Secretaria
	Gestionar ante la Subsecretaria de Educación del Distrito de Guayaquil.	Director	Enero 2015	\$ 12	Oficios	Director
	Recibir los acuerdos de la designación de las autoridades.	Director	Febrero 2014	—	Acuerdos recibidos	Director

## ESCUELA FISCAL DE EDUCACIÓN BÁSICA CIUDAD DE ESMERALDAS

### MATRIZ DE PLAN DE MEJORAS

#### PLAN DE ACCIÓN

ACCIONES DE MEJORAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES DE LA ACTIVIDAD	FECHA INICIO-FINAL	PRESUPESTO	INDICADORES DE GESTIÓN	RESPONSABLE DE SEGUIMIENTO
<b>FALTA DE ESTRUCTURACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE COMISIONES</b>	Convocar a junta general de Profesores para designar comisiones	Director Secretaria	Octubre 2014 - 2015	\$ 50	Convocatoria Registro de firma Acta de la sesión	Director
	Entregar las funciones a cada una de las comisiones	Coordinadores de Comisiones.	Octubre 2014	_____	Oficio de notificación. Firma de recibido	Director
	Sesionar con los miembros de las comisiones.	Miembros de las comisiones.	Noviembre 2014	_____	Convocatoria Firma de asistencia Acta de sesión.	Director
	Entrega de Plan Operativo Anual de cada una de las comisiones	Coordinador de cada comisión.	Noviembre 2014	_____	Oficio de notificación. Firma de recibido	Director
	Monitorear y realizar el seguimiento a cada una de las actividades propuestas por las comisiones.	Director	Todo el año.	_____	Matriz de seguimiento Firma de cumplimiento.	Director

## ESCUELA FISCAL DE EDUCACIÓN BÁSICA CIUDAD DE ESMERALDAS

### MATRIZ DE PLAN DE MEJORAS

#### PLAN DE ACCIÓN

ACCIONES DE MEJORAS	ACTIVIDADES	RESPONSABLES DE LA ACTIVIDAD	FECHA INICIO-FINAL	PRESUPESTO	INDICADORES DE GESTIÓN	RESPONSABLE DE SEGUIMIENTO
<b>IMPLEMENTACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN PARA DOCENTES</b>	Diagnóstico de necesidades de capacitación.	Director Comisión Técnico Pedagógica.	Octubre 2014	\$10	Encuesta con el personal docente	Director Comisión Técnico Pedagógica
	Elaborar el Plan de capacitación con los temas y el cronograma.	Director Comisión Técnico Pedagógica	Noviembre 2014	\$ 5	Plan y cronograma elaborados	Director Comisión Técnico Pedagógica
	Seleccionar capacitadores para la ejecución del Plan.	Director Comisión Técnico Pedagógica	Diciembre 2014	_____	Peticiones para designación de capacitadores	Director Comisión Técnico Pedagógica
	Socializar el Plan de capacitación a los docentes.	Director Comisión Técnico Pedagógica	Enero 2015	\$ 5	Convocatoria Firma de asistencia	Director Comisión Técnico Pedagógica
	Ejecutar el plan de Capacitación para los Docentes.	Director Comisión Técnico Pedagógica	Abril 2015	\$ 100	Convocatoria y Firma de asistencia	Director Comisión Técnico Pedagógica

## EVALUACIÓN Y MONITOREO

Este se realizará en cada una de las fases en forma periódica a fin de verificar el cumplimiento de lo propuesto con lo efectivamente realizado.

### MATRIZ DE EVALUACIÓN Y MONITOREO DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE MEJORAS

Actividad:.....

Responsable:.....

Evaluador:.....

Nombre de programa / proyecto de Mejora		Puntaje sobre 10			Resultados Obtenidos	Medio de Verificación	Observaciones
Mes	Actividades	Cumple totalmente	Cumple Parcialmente	No Cumple			
	<b>Act. 1</b>						
	<b>Act. 2</b>						
	<b>Act. 3</b>						
	<b>Act. 4</b>						
	<b>Act. 5</b>						
	<b>Act. 6</b>						
	<b>Act. 7</b>						
	<b>Act. 8</b>						

## Duración del Plan de Mejoras

Se iniciará con el segundo Quimestre del año lectivo 2014 y se continuara en el periodo lectivo 2015

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																
Actividad	Responsable	2014 - 2015			2015 - 2016											
		Oct	Nov	Dic	En	Feb	Mar	Abr	May	Jn	jl	Ag	Sep	Oct	Nv	Dc
Informar a las autoridades del Distrito 5 a través de un oficio.	Director del Plantel	X														
Envío de correos electrónico a la Dirección Distrital.	Secretaría	X														
Sesión de trabajo con la auditora del Distrito.	Director		X													
Reunión con Gobierno Escolar, para informar sobre este problema.	Director			X												
Gestionar ante la Subsecretaria de Educación del Distrito de Guayaquil.	Director				X											
Recibir los acuerdos de la designación de las autoridades.	Director					X										
Convocar a junta general de Profesores para designar comisiones	Director Secretaria	X														
Entregar las funciones a cada una de las comisiones	Coordinadores de Comisiones.	X														
Sesionar con los miembros de las comisiones.	Miembros de las comisiones.		X													
Entrega de Plan Operativo Anual de cada una de las comisiones	Coordinador de cada comisión.		X													

Actividad	Responsable	2014-2015			2015 - 2016											
		Oct	Nov	Dic	En	Feb	Mar	Abr	May	Jn	jl	Ag	Sep	Oct	Nv	Dc
Monitorear y realizar el seguimiento a cada una de las actividades propuestas por las comisiones.	Director			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Convocar a junta general de Profesores para designar comisiones	Director Secretaria	X														
Diagnóstico de necesidades de capacitación.	Director Comisión Técnico Pedagógica.		X													
Elaborar el Plan de capacitación con los temas y el cronograma.	Director Comisión Técnico Pedagógica			X												
Seleccionar capacitadores para la ejecución del Plan.	Director Comisión Técnico Pedagógica				X											
Socializar el Plan de capacitación a los docentes.	Director Comisión Técnico Pedagógica					X										
Ejecutar el plan de Capacitación para los Docentes.	Director Comisión Técnico Pedagógica							X								



## Conclusiones

Los resultados de la investigación señalan que los docentes sí establecen relación entre la Dirección estratégica y la calidad educativa.

El directivo en el rol de líder educativo y gestor de procesos de la institución, debe aprovechar el optimismo de las y los docentes para emprender la capacitación, incentive estas actividades y sobre todo monitorear que esto se cumpla, tanto en la asistencia de los profesores a los eventos de actualización curricular, como también su aplicabilidad en los espacios áulicos.

En cuanto a la aplicación de los Modelos Educativos de la Dirección estratégica se ha podido establecer por parte del directivo, la preocupación por alcanzar el reconocimiento como una institución de alta calidad en un trabajo en equipo con los docentes, padres de familia y la comunidad con los elementos que requiere una organización como son: esfuerzo, capacitación, continua, motivación e integrarse a los procesos y acciones que conlleve a los estándares de calidad educativa.

La institución tiene como fin promover la calidad de la educación, con la aplicación, seguimiento y evaluación a la gestión de acuerdo a los estándares de calidad, desempeño docente, rendimiento académico, para emitir un juicio en la toma de decisiones, que estará dirigida al mejoramiento a plantear estrategias remediales o realizar cambios en las acciones administrativa y pedagógica.

Al final de esta investigación se considera la influencia del Modelo Educativo, en la calidad educativa, de acuerdo a las gestiones pertinentes que realiza el administrador institucional con la elaboración y aplicación del Plan de Mejora, y la participación activa y eficiente de los recursos humanos que dispone, acorde con la misión y visión institucional.

## Recomendaciones

- Se recomienda lograr que los directivos del plantel reconozcan la relación existente entre la Dirección estratégica y la calidad educativa.
- Estimular la capacitación de las y los señores docentes por la importancia que reviste en la calidad educativa institucional.
- El Modelo Educativo, debe ser reforzado con el personal docente en la aplicación, uso en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Demostrando con esto, que los directivos siempre están dispuestos a escuchar opiniones, puntos de vista o críticas que nacen de la comunidad que demanda cambios sustanciales tanto en la forma como en el fondo de los instrumentos institucionales que son elaborados hacia la planificación de la buena marcha escolar.
- Trabajar en el FODA Institucional, prever posibles impactos y adoptar decisiones ante situaciones complejas, convirtiéndolas en beneficios para la organización.
- Mejorar e implementar el uso pedagógico de las tecnologías de la comunicación e información en el Modelo Educativo.
- La construcción del Proyecto Educativo Institucional, sea con la participación activa de todos los miembros de la comunidad educativa en la gestión escolar con el Plan de Mejora.
- Aplicación, seguimiento y evaluación a la gestión de acuerdo a los estándares de calidad, desempeño docente, rendimiento académico, para una adecuada toma de decisiones, que estará dirigida al mejoramiento a las acciones administrativas y pedagógicas.

## BIBLIOGRAFÍA

Ander, Egg; Ezequiel, (2007). *Introducción a la Planificación estratégica*, Décima tercera edición, Editorial Humanitas, Buenos Aires, Argentina.

Ausubel, D.; Novak, J. y Hannesian, H, (1983/1999)

Ballafed, Julio, (1992). *Evaluación Educativa*, Editorial Universidad de Maimanides Buenos Aires.

Beeby, Clarence, (1994). *La calidad de la Educación en los países en vías de desarrollo*.

*BENGE, María, (1969) La Investigación Científica, Ariel, Barcelona, España.*

Braslovsky, C., (1999). *Haciendo escuela*. Santillana/ Convenio Andrés Bello. Buenos Aires, Argentina.

Caglar, H., (1993) *La Psicología Escolar*.(Primera reimpresión) Fondo de Cultura Económica: México.

Círculo Latino Austral, (2004). *Escuela para maestros* Cadiex Internacional S.A. Montevideo Uruguay.

CERNUDA, Carlos, *Manual de Metodología de Investigación*, s, e, Buenos Aires, Argentina.

Constitución de la República (2008).

Documento de trabajo Grupo de Gestión CPE-UNICAUCA (2009).

DONALD, Arq, *Introducción a la Investigación Pedagógica*, Mc.Graw- hill.

EDUCACIÓN PARA TODOS: Informe de seguimiento de la EPT (2002). París.

ESPAÑOLA, Vila, (1988). *La calidad de la educación*. Editorial CIDE/REDUC, Santiago, Chile.

HERNANDEZ, Roberto "Metodología de la Investigación, McGraw-Hill, Buenos Aires, Argentina.

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL, (2011). Registro Oficial 417, del 31 de marzo del 2011.

LOWE, JOHN, Islance, David; Lanton, Denis, (1991). *Calidad de la enseñanza*. Centro de publicaciones del Ministerio de Educación. España, Madrid, Ediciones Paidós Ibérica.

Ministerio de Educación. *Estándares de calidad educativa*.

PARDINAS, Felipe, (2004). *Metodología y Técnicas de Investigación, Siglo XXI, México*.

Pigozzi. M.-J. *Perspectiva acerca de la educación de calidad*.

PLAN DECENAL DE EDUCACIÓN, (2006).

PSICOLOGÍA EDUCATIVA. Un punto de vista cognoscitivo. Trillas: México.

REGLAMENTO GENERAL A LA LEY DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL, Registro Oficial 754 del 26 de julio del 2012.

SALKIND, Neil, (1999) *Métodos de Investigación*, Ingramex, México.

TAMAYO, María, (1995) *El Proceso de la Investigación Científica*, Lemusa, México, 3era. Edición.

TENTI FANFANI, Emilio (1994). UNICEF

UNESCO/Reduc, (1991). *Políticas de descentralización en la Educación Básica y Media en América Latina*.

Urbano, D. T., (2011). *Invitación al emprendimiento*. Barcelona: UOC.

# **ANEXOS**



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL  
MAESTRÍA EN DISEÑO Y EVALUACIÓN DE MODELOS EDUCATIVOS**

**ENCUESTA A DOCENTES**

**INSTRUCTIVO**

Para llenar este cuestionario sírvase marcar donde corresponda en el casillero:

TOTALMENTE	EN SU MAYOR PARTE	PARCIALMENTE	NADA
4	3	2	1

No.	Preguntas	4T	3MP	2P	1N
1	¿La Misión y la Visión de la Escuela, se ven reflejadas en una Política y estrategia definidas, en los planes, programas, objetivos y en la asignación de recursos?				
2	¿ En la construcción del PEI se involucra todos los miembros de la comunidad educativa ?				
3	¿Se ha conseguido establecer un buen nivel de comunicación, entre los actores de la comunidad educativa?				
4	¿Las autoridades reconocen, valoran y recompensan los esfuerzos que hacen los docentes y las comisiones por contribuir en el cumplimiento de los objetivos de la escuela?				
5	¿La institución tiene bien definidos los objetivos y metas que se propone alcanzar en el periodo lectivo 2014 – 2015?				
6	¿Existen prácticas que ayudan al trabajo en equipo que incida en la calidad educativa?				
7	¿Se gestionan de forma óptima los medios materiales –espacios, Equipos, tecnologías y todo el capital intelectual para mejorar los servicios que ofrece la escuela ?				
8	¿La planificación y las actividades se desarrollan en los tiempos esperados?				
9	¿Existen mecanismos de control y evaluación de las actividades que se desarrollan en la escuela?				
10	¿Se mantienen espacios seguros para todos los miembros de la comunidad educativa?				
11	¿La metodología, instrumento, herramientas utilizadas para alcanzar los objetivos de la escuela son los más idóneos?				
12	¿Los actores de la comunidad educativa de qué forma coadyuvan a la toma de decisiones para la mejora institucional?				
13	¿Los programas y planes de Mejoras de la institución están basados en los procesos evaluativos obtenidos?				
14	¿Se cumplen con las normativas legales establecidas en la legislación educativa?				
15	¿Se utiliza información estadística en la toma de decisiones en el establecimiento educativo?				

### MATRIZ DE ANÁLISIS COMPARATIVO

Colegio 1	Aspecto	Criterios	Sí	No	Colegio 2	Sí	No
Escuela de Educación Básica Fiscal Ciudad de Esmeraldas	Dirección estratégica	PEI aprobado	X		Escuela de Educación Básica Fiscal Ciudad de Ana Eleonor Roosevelt	X	
		Condigo de Convivencia aprobado	X			X	
	Estándares de calidad educativa	Cumplimiento de descriptores de logros	X				X
		Docentes actualizados		X			X
	Percepción de la comunidad sobre la gestión educativa.	Autoevaluación positiva	X				X
		Participación activa	X			X	

Elaborado por: Freddy Coloma Pinos