



UNAE

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

ESPECIALIZACIÓN EN: GESTIÓN DE LA CALIDAD EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ASESORÍA EDUCATIVA

**Acompañamiento a la gestión directiva en el cumplimiento del estándar de
desempeño directivo, en la UE Jaime Chávez Ramírez, 2019-2020**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
Especialista en Gestión de la Calidad en Educación,
Mención Asesoría Educativa.**

Autor:

Mendieta Cumbe Marcelo Orlando

CI: 0301452249

Villamar Vines Vanessa Ivonne

CI: 1312595471

Tutor:

Phd GARCÍA CHÁVEZ ARELYS

CI: 0152162244

Azogues, Ecuador

Marzo 2020



Resumen

El presente proyecto analiza el acompañamiento a la gestión directiva en el cumplimiento del estándar de desempeño directivo, en la Unidad Educativa Jaime Chávez Ramírez de la Parroquia San Antonio de Paguancay, de Cantón y Provincia Cañar, a partir de un asesoramiento a la gestión directiva para mejorar el cumplimiento del estándar de desempeño directivo en la Unidad Educativa Jaime Chávez Ramírez. Para tal fin, se hace un estudio de los fundamentos teóricos de la gestión directiva en el cumplimiento de los estándares de desempeño directivo, se diagnostica la gestión directiva a través de la revisión documental, la entrevista a directivos y la encuesta a docentes. Se proponen sugerencias al plan de asesoramiento para su puesta en práctica en el cumplimiento del estándar de desempeño directivo y se evalúa la gestión directiva educativa en el estándar de desempeño directivo en la Unidad Educativa, después de la aplicación del plan de asesoramiento, lo que demuestra un avance en el estándar de desempeño directivo en la mencionada institución educativa.

Palabras claves: transformación educativa, asesoría, desempeño directivo.



Abstract

The present project analyzes the accompaniment to the directive management in the fulfillment of the directive performance standard, in the Educational Unit Jaime Chávez Ramírez of the Parish San Antonio de Paguancay, of Canton and Cañar Province, from an advice to the directive management for improve compliance with the managerial performance standard in the Jaime Chávez Ramírez Educational Unit. To this end, a study is made of the theoretical foundations of managerial management in compliance with managerial performance standards, managerial management is diagnosed through a documentary review, an interview with managers and a survey of teachers. Suggestions are proposed to the advisory plan for its implementation in compliance with the directive performance standard and the educational directive management is evaluated in the directive performance standard in the Educational Unit, after the application of the advisory plan, which shows an advance in the managerial performance standard in the mentioned educational institution.

Key words: educational transformation, counseling, managerial performance.



Índice

Abstract.....	3
Introducción.....	6
Capítulo I: Fundamentos teóricos de la Asesoría Educativa	11
Gestión Escolar - Directiva.....	11
Función de la Asesoría Educativa.....	32
El asesor y los roles que puede o debe asumir.....	34
Estándares de calidad.....	37
Capítulo II - Metodología del plan de asesoramiento para el cumplimiento del estándar de desempeño directivo	40
Técnica de Revisión Documental	43
Resultados del diagnóstico	46
Revisión Documental	46
Capítulo III - Propuesta de intervención	52
Capítulo IV - Evaluación de la gestión directiva educativa en el estándar de desempeño directivo	81
Conclusiones.....	87
Bibliografía	89
Anexos	92



Introducción

La educación ecuatoriana pasa por una etapa de cambio en busca de mejorar su calidad, fomentando una educación de altura, donde los maestros vayamos cambiando, la forma de educar dejando de lado el tradicionalismo que se viene anteponiendo en práctica en las aulas, y formando maestros innovadores, gestores de calidad, en beneficio del alumnado.

El acompañamiento a la gestión institucional, dirige las instituciones en cómo cumplir con los propósitos del Acuerdo 450-13 (“Acuerdo 450-13, MNASGE.”), que expide el “Modelo nacional de apoyo y seguimiento a la gestión educativa”, en el cual se detalla claramente las funciones de los asesores educativos, así como los objetivos que deben ser cumplidos por medio del seguimiento correspondiente a sus funciones en las instituciones educativas, brindando la oportunidad de contar con asesoría pedagógica en nuestros establecimientos educativos; pero este acompañamiento no puede ser dado al azar y sin preparación por lo cual para que este proceso de resultados el Ministerio de Educación a través del registro general de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012), en su artículo 281 establece que para ser promovido a asesor educativo tiene que cumplir con los siguientes requisitos.

Asesor educativo:

1. Acreditar al menos la categoría D del escalafón;
2. Tener un título de posgrado en áreas de docencia, investigación, evaluación o gestión educativa;
3. Haber ejercido un cargo o función directiva, o a su vez haber ejercido la coordinación del área académica en el sistema educativo o haber desempeñado



la función de docente-mentor al menos por dos (2) años consecutivos, luego de aprobar el programa de formación correspondiente, o haber ejercido el cargo de Asesor Técnico Pedagógico (ATP) del nivel de Educación Inicial, al menos por dos (2) años consecutivos (LOEI, 2012, Art. 281).

Por esta razón la presencia del asesor educativo es muy importante en todas las unidades educativas, porque aporta con el acompañamiento y el asesoramiento a los directivos o líderes de las instituciones educativas sentando las bases del conocimiento para tener un mejor perfil de salida de los estudiantes sin importar el entorno en que estos se encuentren. El asesor organiza y planifica cómo trabajar conjuntamente con el directivo o líder de la institución en la mejora del estándar de desempeño directivo, posterior al informe entregado por el Auditor Educativo en la Unidad Educativa Jaime Chávez Ramírez de la Parroquia San Antonio de Paguancay del Cantón y Provincia Cañar, mediante el acompañamiento y la orientación del correcto desarrollo del Desempeño Directivo D1.C2.DI4. Gestiona la ejecución de actividades de capacitación para el personal administrativo, directivo y docente, que la Unidad Educativa presenta en rojo.

Se considera que es importante acompañar y orientar la mejora de la gestión institucional hacia el cumplimiento del estándar de desempeño directivo en la Unidad Educativa Jaime Chávez Ramírez, para llevar a cabo este proyecto se diseñan estrategias innovadoras, las cuales son contextualizadas de acuerdo a realidades de las instituciones educativas que pertenecen a su circuito con una mirada amplia y proponiendo perspectivas complementarias para mejorar la institución.



Justificación

El presente trabajo, es enfocado en realizar estrategias de mejora conjuntamente con el directivo de la Unidad Educativa “Jaime Chávez Ramírez” en la parroquia San Antonio de Paguancay con la finalidad de optimizar los estándares que le rigen, y a la vez identificando el estándar que requiera ser modificado o mejorado para que la Unidad Educativa brinde una educación de calidad.

Se propone realizar un plan con el fin de acompañar al directivo y coordinar con él, cómo llegar al cumplimiento del estándar de Desempeño Directivo D1.C2.DI4. que plantea la realización de gestiones para la ejecución de actividades relacionadas a la capacitación para el personal directivo, administrativo y docente, que la Unidad Educativa presenta en color rojo, mediante una corta investigación de cómo funcionaba la Unidad Educativa antes de la auditoría, cuáles eran sus falencias, ¿Qué tipo de problemas afrontaron?, ¿Qué temores tenían?, ¿Qué expectativas tenían acerca del acompañamiento pedagógico?, así como también saber cuáles eran sus virtudes así poder analizar de una en una estas incógnitas, y cómo podrían ser superadas y mejoradas junto al asesor. Una vez finalizado el trabajo se pretende tener un documento referencial, para que sirva como guía a la comunidad educativa siendo este un plan de asesoría que brinde recomendaciones en busca de la mejora educativa.

Precisión del problema

El tema de la investigación se plantea en base al resultado de la Auditoría recibida en el mes de junio del año 2019, en la misma que surgió la pregunta, en la que resulta mal evaluada la gestión educativa, específicamente lo relacionado al análisis y acompañamiento a la gestión institucional del estándar de Desempeño Directivo D1.C2.DI4, cuyo estándar precisa sobre la Gestión y ejecución de actividades de



capacitación para el personal administrativo, directivo y docente, de la misma. Por lo que se propone como problema científico de investigación ¿Se puede mejorar el cumplimiento del estándar de desempeño directivo en la unidad Educativa Jaime Chávez Ramírez?



Objetivos

Objetivo general

- Asesorar la gestión directiva para mejorar el cumplimiento del estándar de desempeño directivo en la Unidad Educativa Jaime Chávez Ramírez de la Parroquia San Antonio de Paguancay de Cantón y Provincia Cañar.

Objetivos específicos

- Revisar los fundamentos teóricos de la gestión directiva en el cumplimiento de los estándares de desempeño directivo.
- Diagnosticar la gestión directiva en el cumplimiento de los estándares de desempeño directivo en la Unidad Educativa “Jaime Chávez Ramírez” de la parroquia San Antonio de Paguancay del cantón y provincia Cañar.
- Proponer sugerencias al plan de asesoramiento para su puesta en práctica en el cumplimiento del estándar de desempeño directivo.
- Evaluar la gestión directiva en el cumplimiento de los estándares de desempeño directivo en la Unidad Educativa “Jaime Chávez Ramírez”, después de la aplicación del plan de asesoramiento.



Capítulo I: Fundamentos teóricos de la Asesoría Educativa

Gestión Escolar - Directiva

Según la Ley Orgánica de Educación Intercultural, "Competencias de la Autoridad Educativa Nacional, literal d) La autoridad educativa nacional definirá estándares e indicadores de calidad educativa que serán utilizados para las evaluaciones realizadas por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa..." (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012, Art. 22), mismos estándares que ayudarán a evaluar el proceso de educación de los estudiantes, en busca del "Buen Vivir", promoviendo estrategias metodológicas para implementarlas en cada institución educativa, y así mejorar la educación a nivel nacional.

El Ministerio de Educación, mediante Acuerdo 482-12 del 28 de noviembre de 2012, emite los Estándares Educativos, en los mismos se encuentran los de "Gestión Escolar, Desempeño Profesional Directivo y Desempeño Profesional Docente" (Acuerdo MINEDUC-2017- 00026 -a, 2017), siendo cada uno de estos estándares compuestos por diversos componentes, que brindan una dirección de cómo realizar las actividades de manera adecuada en cada institución educativa de acuerdo a la realidad institucional de esta.

El 03 de abril de 2017, a través del acuerdo Nro. mineduc-2017-00026, se expide la reforma al acuerdo ministerial No. 0482-12, en su artículo único declara: "Sustitúyase los anexos correspondientes a los literales a) y b) del artículo 1 de los Estándares de Gestión Escolar, Desempeño Profesional Docente y Desempeño Profesional Directivo" (Acuerdo mineduc-2017- 00026 –a, b, 2017). Esta reforma plantea una reestructuración de los Estándares de Gestión Escolar, Desempeño Profesional Directivo y Desempeño Profesional Docente, cuya característica principal es la trazabilidad que permita



visualizar la cadena de competencias y responsabilidades, estableciendo el grado de corresponsabilidad de los actores educativos

La gestión escolar alude a todos los tipos de proceso tanto en dirección pedagógica como en administración de recursos, tales como humanos, físicos y también involucrados los financieros de cada institución educativa, enfatizando este en un proceso de responsabilidad del trabajo en equipo, en este caso en la construcción, diseño y evaluación del quehacer educativo, generando nuevas políticas de las instituciones, buscando involucrar a toda la colectividad escolar con el propósito de contribuir al propósito educacional, que se encuentra tanto al alcance de los docentes como el directivo.

Pozner, (p: 12 - 2000). Respecto al concepto de gestión escolar, planteó que ésta puede ser entendida como “el conjunto de acciones, articuladas entre sí, que emprende el equipo directivo en una escuela, para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica en y con la comunidad educativa”. Además de la elaboración de normativa, la gestión escolar debe poner énfasis también de la calidad de la enseñanza que se origine en la institución educativa. Este equipo trabaja conjuntamente con toda el grupo educativo, desde cuerpo administrativo, como cuerpo docente, en busca de estrategias metodológicas a través del trabajo colaborativo entre los equipos docentes, para mejorar la calidad educativa.

Fundamentos teóricos del plan de asesoría

La educación ecuatoriana, evoluciona tanto de tal manera que es un gran impulso en la historia democrática. En esta labor se origina la visión que poseen los docentes acerca de la situación de nuestro país respecto al sistema educativo, formado esta evolución un gran peldaño que la educación ha podido superar.



Los cambios que se mantienen conjeturan una revolución en el ámbito educativo para el Ministerio de Educación del Ecuador, se comenta de la implementación de nuevos estándares de calidad en la educación, así mismo de ajustes curriculares que fueron realizados desde el año 2016, para la educación general básica y bachillerato, que prevee que los alumnos desarrollen habilidades, actitudes y conocimientos amplios, en argumentos distintos y válidos para la solución de problemas. La universidad también cree que los estudiantes que terminen estudios de bachillerato son completamente capacitados para desempeñar las competencias requeridas en este nivel educativo y a futuro en su vida profesional.

La presente investigación pormenoriza las percepciones que los docentes tienen sobre las dificultades o conflictos que muestran en el aprendizaje, los estudiantes, además las ideas actuales sobre la situación de la educación en el país. En el transcurrir del proceso de educación, los docentes dedican gran parte de su tiempo, y de su vida, y a través de este proceso surgen muchas preguntas relacionadas a las competencias necesarias para ser mejores, o si la educación tradicional es mejor que la actual entre otras, son preguntas que el ciudadano común se formula y cae en cuenta que en los momentos actuales carece de herramientas necesarias para emprender, hacer, saber y ser (Marcell, 2017).

Los cambios propuestos por el Ministerio de Educación en busca de mejoras hacen que el cuerpo educativo este siempre a la vanguardia buscando metodologías para implementarlas de la manera correspondiente. La importancia estratégica del sistema educativo designa el requerimiento de una rectoría firme sobre la ejecución de las políticas en el campo educativo. Incorporando el Apoyo técnico pedagógico de educación (ATP), así como de la Educación Técnica, con los siguientes complementos emitidos en el Modelo Nacional de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa (2013), que son:



Conformación de “equipos integrados, de supervisión educativa” por diferentes perfiles y especialidades.

- La complejidad y ampliación de las funciones del supervisor al incluir tareas de apoyo, investigación, asesoramiento, además de las tradicionales basadas en el control y la evaluación.
- El modelo de trabajo reflexivo, crítico y participativo.
- El establecimiento de una red de supervisión que conecta los distintos niveles de gestión del sistema educativo, lo cual permite una comunicación rápida y eficaz entre las autoridades y los planteles.
- La aplicación de criterios comunes de calidad y el trabajo interinstitucional.
- La conformación de Consejos de Coordinación como espacios de participación y trabajo cooperativo.
- La organización de “áreas de trabajo” que establecen y focalizan la tarea del asesoramiento en torno a determinados problemas, necesidades, proyectos específicos, o áreas curriculares.
- La importancia de la función social y de relación con la comunidad.
- El modelo nacional de apoyo y seguimiento a la gestión educativa (Acuerdo N°450-13. MNASGE) propone acompañar y brindar asistencia técnica, y a la vez monitorea y evalúa las instituciones de educación en el marco de innovación de los procesos para así mejorar continuamente y obtener la consecución de los objetivos de educación con Equidad y Calidad.



Inspección, supervisión y control escolar en los sistemas educativos del mundo

Carron y de Grauwe (2003), señalan para el Instituto Internacional de Planeación de la Educación de la UNESCO que los elementos que incurrían en el deterioro de la calidad de la educación en el planeta estaban vinculados al apoyo al personal docente y a los servicios profesionales de supervisión, comprendidos como servicios que el Ministerio de Educación provee para transparentar, evaluar, controlar y asegurarse de que la política educativa se realice de forma correcta en cada país, muy poco se ha hecho en el mundo para fortalecer la participación a pesar de ser contundente la gran influencia que puede tener en la planeación y ejecución de las políticas públicas en materia educativa.

En el análisis de la normativa y en factor de supervisión en educación realizada en 13 países para la presente investigación, se identifican tres principales funciones que están encargadas a la figura educativa:

- Funciones de orientación. Entendidas como la guía que se da a instituciones, docentes y directivos para el logro de sus objetivos.
- Funciones de evaluación. Entendidas como los procesos mediante los cuales se obtiene evidencia que facilita la evaluación y propuesta de estrategias de mejora. Este rubro no se relaciona necesariamente con la calidad educativa.
- Funciones de verificación de la norma. Relacionadas con el seguimiento de la política educativa propuesta por cada país. (De Garay, 2012, pp. 122).

La Tabla 1, Arroja los hallazgos encontrados luego de la revisión de la normativa:

- Es de recalcar que las funciones de orientación se encuentran centradas en actores educativos como son:

- a) Directivos



- b) Docentes y

- c) Centros o instituciones educativas;

- De los casos analizados, solo el 38% piensan en la participación con la comunidad en donde está el plantel educativo. La mayoría de esos países se encuentran en Latinoamérica.

- Los métodos utilizados para definir las funciones de orientación están vinculados con la administración, supervisión control, inspección y asesoría



Tabla 1: Análisis de la actividad de supervisión educativa en el mundo.

País	Funciones de orientación	Funciones de evaluación	Funciones de verificación de la norma
Canadá	Supervisión centrada en el rendimiento de los estudiantes.	Evaluación del Sistema de educación y sus relacionados para mejorar el aprovechamiento escolar.	Sin datos.
Chile	Asesoría de centros educativos, práctica docente y función directiva.	Sin datos.	Cuidar por que los comprometidos de las escuelas conserven en marcha la entidad educativa.
Cuba	Orientación metodológica a centros educativos, la función directiva y la práctica docente.	Evaluación de las evidencias del trabajo que se desarrolla en la institución.	Garantizar la aplicación de la política educativa.
España	Supervisión y Control de centros educativos, función directiva y la práctica docente.	Evaluación del Sistema Educativo y sus actores.	Velar por el Cumplimiento de las leyes.



Finlandia	Carencia de la figura del inspector/supervisor.	Autoevaluación anual. Cada escuela realiza su propia evaluación.	Se abolió la figura del supervisor en 1990.
Francia	Inspección y asesoría al profesorado y directivos.	Evaluación del Sistema Educativo y sus actores.	Garantizar la aplicación de la política educativa.
Holanda	Supervisión de centros educativos, práctica docente y función directiva. Realiza informes públicos.	Evaluación para mejorar la calidad educativa.	Garantizar la calidad del sistema educativo nacional.
Inglaterra	Supervisión de centros educativos, práctica docente y función directiva.	Evaluación del Sistema Educativo y sus actores.	Garantizar la aplicación de la política educativa
México	Supervisión de centros educativos, práctica docente y función directiva.	Evaluación para mejorar la calidad educativa.	Garantizar la aplicación de la política educativa



Nueva Zelanda	Administración de centros educativos, práctica docente y función directiva.	Evaluación externa realizada por la entidad pertinente de Evaluación de la Educación y autoevaluación por parte de las escuelas.	Sin datos
Suecia	Supervisión de centros educativos, función directiva y práctica docente.	Evaluación de todo el Sistema Educativo y sus relacionados.	Garantizar la aplicación de la política educativa
Tanzania	Control de entidades educativas, función directiva y práctica docente.	Sin datos.	Sin datos.
Venezuela	Orientación integral, holística, social, humanista y técnica a centros de educación, función directiva y práctica docente.	Sin datos.	Garantizar la aplicación de la política educativa.

Nota: “Recuperado de Innovación educativa (2017, s/p.)”

En este proyecto, se argumenta la idea de que tanto la supervisión como la inspección deben ser comprendidas en dos partes principales: (Nérici, 2010, s/p.) menciona que:

Mendieta Cumbe Marcelo Orlando

Villamar Vines Vanessa Ivonne



la supervisión escolar es el servicio de asesoramiento de todas las actividades que influyen en el proceso de enseñanza-aprendizaje, con miras a realizar un mejor planeamiento, una mejor coordinación y ejecución de las mismas, para que se atienda en forma más eficiente a las necesidades y aspiraciones del alumno y la comunidad, así como para que se lleven a efecto más plenamente los objetivos generales de la educación y los objetivos específicos de la escuela (citado por Rodríguez, 2014, p.07).

En relación a los datos brindados en las tablas, resumen las funciones de evaluación, conjuntamente con un análisis de normativa, relacionando la supervisión educativa en los 13 países estudiados.

- En 1990, Finlandia derogó por completo la figura del supervisor escolar, considerando la autoevaluación anual como única forma de evaluación.
- El país que lleva la posta en generar análisis a través de las evidencias es Cuba, haciéndolo de forma anual.
- Para los países de: México, Canadá y Holanda el procedimiento de evaluación busca mejorar la calidad de la educación, evaluando el rendimiento escolar como resultado del esfuerzo del directivo, y por ende de todos los Docentes.
- Mientras que en países grandes como Inglaterra, Suecia, Francia y España se considera como figura principal la función de supervisor escolar dentro de la evaluación del sistema educativo y sus actores. Aunque en Francia este papel se encuentre dividido en tres niveles: nacional, de academia y regional, cumpliendo cada uno de ellos diferentes objetivos.
- Solo Nueva Zelanda y México realizan la evaluación al docente por parte externa, buscando resultados legítimos y transparentes y la imagen del supervisor está



vinculada estrictamente con los procedimientos administrativos internos de las instituciones de educación.

- De Chile, Venezuela y Tanzania no hay un dato concreto del proceso de evaluación, según la normativa estudiada.

En relación de la verificación de las funciones de la política pública educativa, se pudo constatar:

- Algunos países como Canadá, Nueva Zelanda y Tanzania no entrelazan la política pública, con la función de supervisor escolar, ya que se encuentra centrada en la institución, los docentes y actividades administrativas.
- Contrario a estos países Cuba, México, Francia, Inglaterra, Suecia, Venezuela, consideran que garantizar la política educativa es función primordial del supervisor escolar.

En torno a lo detallado en la Tabla 1, se aclara que el termino supervisión, inspección y control son utilizados como sinónimos en lo que corresponde al sistema escolar, cabe recalcar que en los países del continente europeo es frecuente escuchar el término inspección, y en los países latinoamericanos es utilizado frecuentemente el término supervisión, aunque ambos traten del mismo tema se comprende que están encaminados a verificar el cumplimiento de los objetivos que presente cada sistema educativo en su respectivo país, sin interesar si el nivel de este es superior, medio o básico y así presentar las metas logradas de acuerdo a la realidad local.



Tabla 2: Valores requeridos para la supervisión educativa en el planeta.

<i>Países</i>	<i>Valores-resultados</i>
<i>Canadá</i>	Transparencia. Se efectúan a nivel provincial, nacional e internacional evaluaciones públicas.
<i>Chile</i>	Contribución de la comunidad en aspectos de desarrollo de la educación. El supervisor promueve la vinculación con la comunidad.
<i>Cuba</i>	Se crea proyecto de prevención y participación con temas de interés educativo entre involucrados.
<i>España</i>	Imparcialidad, igualdad entre todos.
<i>Finlandia</i>	Auto-inspección y autoevaluación educativa.
<i>Francia</i>	Sociocultural. Inspección en niveles: de academia, regionales y nacionales.
<i>Holanda</i>	Ética y Transparencia.
<i>Inglaterra</i>	Integridad, honestidad, confidencialidad e imparcialidad El supervisor genera evidencia de los logros alcanzados y los registra continuamente.
<i>México</i>	Incremento en escalafón y Organización
<i>Nueva Zelanda</i>	Colaboración y Autoayuda.



Suecia

Aportar al desarrollo. Inspección y priorización a escuelas con un alto riesgo de no recibir educación y gran número de estudiantes.

Tanzania

Vinculación de familiares y la sociedad en las escuelas. El supervisor se concentra en apoyar los aspectos administrativos financieros.

Venezuela

Colaboración democrática de la sociedad. Combinación comunidad-escuela- familia-. La supervisión forma parte de la política social.

Nota: “Recuperado de Innovación educativa (2017, s/p.)”

El supervisor o asesor como es denominado según el país, es quien cumple el rol principal en busca de mejorar los procesos educativos, tal y como está detallado en la tabla anterior, en 5 de 13 países como lo son: Chile, Tanzania, Venezuela, Francia y Cuba, el supervisor o asesor educativo incentiva la participación comunitaria en cada uno de los centros educativos, en busca de una trabajo colaborativo participando conjuntamente toda la comunidad educativa, formando un sistema educativo abierto al conocimiento (Innovación Educativa, 2017)

En países como Holanda o Canadá, la supervisión es realizada externamente, siendo para estos la transparencia un factor clave. Aunque hay países que cuentan con un presupuesto para ser utilizado en el contrato de asesores y demás personal para apoyo al cumplimiento de la normativa vigente, tales como Holanda (Innovación educativa,2017).

Por otro lado Canadá cuenta con algunas organizaciones que involucran las supervisiones, tales como el ministerio de educación, consejo de planificación escolar, directorio escolar y el equipo de revisión de distrito, atendiendo cada una de ellas



diversos procesos en busca de una acertada supervisión en la educación (Innovación Educativa, 2017).

En otros países, aunque el porcentaje sea inferior como: Finlandia y Nueva Zelanda los procesos de supervisión son solicitados al centro directivo general, de acuerdo a la realidad institucional, sea esta de zona urbana o zona rural, con resultados autóctonos enfocados en el bienestar estudiantil.

La eficacia de la asesoría educativa es obtenida a través de los procesos de mejora que esta brinda a nivel mundial, siendo construida por la transparencia en la realización de las actividades realizadas de acuerdo a las necesidades que cada país presente, buscando la participación de la comunidad educativa en todo el proceso de educación, de los niños, jóvenes y adolescentes.

Así también sin apartar la prevención de discusiones entre los integrantes, promoviendo la igualdad y equidad, así, luego de este análisis comparativo de la normatividad en aspectos de supervisión de la educación, se expone a continuación una tabla estructurada de los puntos de acción considerados Sistemas principales de supervisión educativa en todo el mundo.

De conformidad con la información en la tabla 3 se finiquita lo siguiente:

- a. El 84.61% del análisis a los sistemas concluyen que el control y la evaluación son el pilar fundamental de la supervisión.
- b. Como una competencia necesaria se muestra la gestión en un porcentaje de 76.92% de la evaluación de los sistemas.
- c. Se incorpora el 69.23% los conocimientos básicos es aspectos administrativos dentro de los sistemas evaluados.



d. De los sistemas analizados el 61.53% se presenta como constante el desarrollo escolar.

e. Finalmente el 53.84% corresponde a la asesoría de los sistemas de supervisión educativa parte de este análisis (Innovación educativa, 2017, s/p.).

Tabla 3: Principales ejes de la supervisión educativa a nivel mundial.

País	Evaluación control	Gestión	Administración	Desarrollo escolar	Asesoramiento	Calidad Educativa	Inspección	Focalización de servicios
<i>Canadá</i>	X	X		X		X	X	X
<i>Chile</i>	X	X	X	X	X	X		X
<i>Cuba</i>	X				X			
<i>España</i>	X	X	X	X	X		X	
<i>Finlandia</i>	X	X		X		X	X	
<i>Francia</i>	X	X	X	X	X			
<i>Holanda</i>	X	X						
<i>Inglaterra</i>			X			X	X	X
<i>México</i>	X	X	X	X	X			
<i>Nueva Zelanda</i>		X	X		X			
<i>Suecia</i>	X		X	X		X	X	
<i>Tanzania</i>	X	X	X		X		X	X
<i>Venezuela</i>	X	X	X	X		X		
Frecuencias	11	10	9	8	7	6	6	4

Nota: “Recuperado de Innovación educativa (2017, s/p.)”



Tendencias mundiales en la formación de los mandos medios y superiores del sistema educativo

Como resultado del análisis de los sistemas de supervisión en el campo educativo en trece países, se consiguió un detalle de formación de nueve ejes(ver Tabla 3), mismos que deberían ser incorporados en cada uno de los programas educativos que promueven profesionalizar a los líderes y directivos dentro de la política pública en educación a nivel mundial, con el propósito de constatar la armonía entre la formación profesional especializada en materia educativa y los sistemas evaluados, se ejecutó un condensado de las materias concedidas en dieciséis posgrado situados en países donde se efectuó el análisis del sistema de supervisión en educación expuestos anteriormente Innovación educativa, en la Tabla 4 los programas académicos seleccionados están ajustados en la profesionalización educativa y destacan el control escolar, inspección y las actividades de supervisión, por todo esto fueron optados para este tipo de análisis, se muestran a continuación los hallazgos del comparativo elaborado a través de la web con diez y seis programas académicos, asimismo, los ejes y la frecuencia de formación identificados.

Tabla 4: *Programas de posgrado con énfasis en la supervisión educativa.*

<i>PAÍSES</i>	<i>PROGRAMAS ACADÉMICOS</i>	<i>INSTITUCIONES EDUCATIVAS</i>
<i>Canadá</i>	Master of Leadership, Higher and Adult Education	Universidad de Toronto
<i>Chile</i>	Magíster en Liderazgo y Gestión de	Universidad del Bío Bío



	Establecimientos Institucionales	
Colombia	Maestría en Ciencias de la Educación	Universidad de la Guajira
España	Máster Universitario en Calidad y Mejora de la Educación	Universidad Autónoma de Madrid
España	Máster Universitario en Dirección y Gestión de Centro Educativos	Universidad Católica de Valencia
Finlandia	Master of Educational Leadership	University of Jyvaskyla
Francia	Maîtrise en éducation, spécialisation en administration scolaire	Francia Université de Saint- Boniface
Holanda	Máster educational Leadership and administration	Walden University
Inglaterra	Master education: leadership and management	Bath Spa University
México	Maestría en administración y gestión de instituciones educativas	Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
México	Maestría en Administración de instituciones educativas	Universidad del Valle de México
Nueva Zelanda	Master of Educational Administration	Massey University of New Zeland



Suecia	International Master's Programme in Educational Research	University of Gothenburg
Tanzania	Master of Educational Management and Administration	University of Dares Salaam
Venezuela	Maestría en Educación Superior	Universidad Central Caracas Venezuela
Venezuela	Maestría en Supervisión Educativa	Universidad Rafael Urdaneta Maracaibo

Nota: "Recuperado de Innovación educativa (2017, s/p.)"

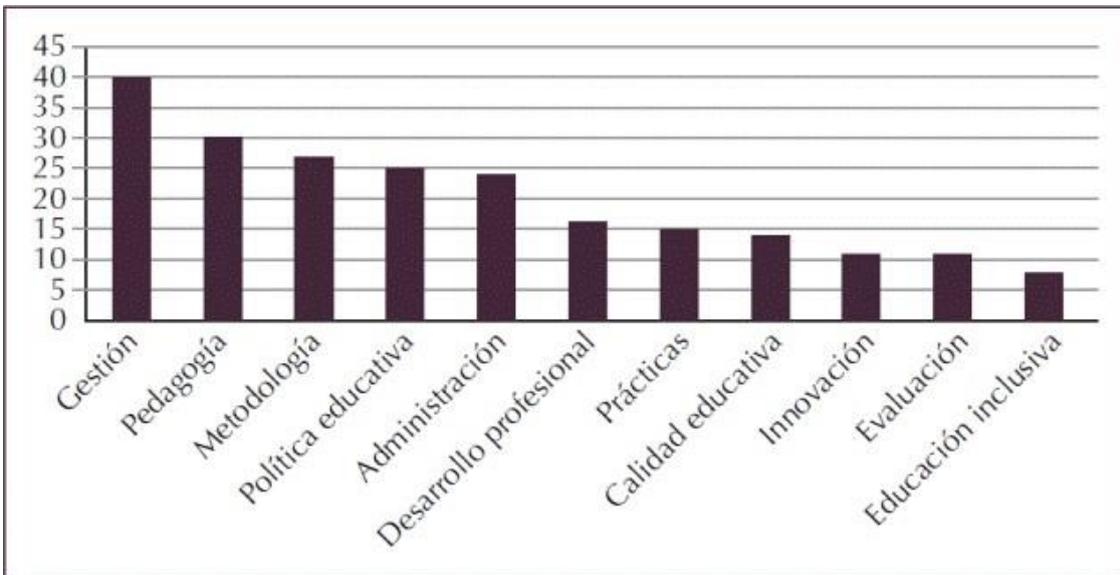


Gráfico 1 Programas educativos con énfasis en la supervisión educativa.



- En la totalidad de los casos expuestos, los programas son 100 % presencial, con materias optativas, prácticas y obligatorias, mismas que deben desarrollarse como proyecto final o tesis.
- Los programas constan entre 10 y 25 asignaturas.

En lo concerniente a la ubicación de los diez y seis programas de posgrado en el mundo, se revelaron once ejes curriculares:

1. Administración
2. Política Educativa
3. Desarrollo profesional
4. Prácticas
5. Educación Inclusiva
6. Calidad Educativa
7. Ejes Curriculares
8. Gestión
9. Pedagogía
10. Metodología
11. Evaluación.

Al ser analizados la oferta educativa y los respectivos sistemas de supervisión escolar, se determinaron en cuatro áreas específicas algunas coincidencias que los supervisores educativos deben dominar y son los siguientes:



- Deben poseer conocimientos sobre administración y gestión de recursos en instituciones educativas.
- Deben manejar estrategias para asegurar la calidad en instituciones públicas y privadas.
- Deben poseer conocimientos sobre técnicas de evaluación y control.
- Deben poseer conocimientos sobre estrategias para generar bienestar y desarrollo local. (Rivera, 2017)

Funciones del Modelo Nacional de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa

Habiendo obtenido como antecedente las experiencias y las estrategias de los diferentes actores que se han inmiscuido en el ámbito de la supervisión educativa, y sabiendo que la diferenciación de tareas es necesaria para un mayor cumplimiento de sus objetivos y sobre todo eficiencia, se identifican dos funciones que el personal debe cumplir y que se incorpore del Modelo Nacional de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa:

- Auditoría a sus procesos y resultados
- Asesoría a las instituciones educativas (Ministerio de Educación, 2013).



Son atribuciones en cada una de sus ramas de este sistema lo siguiente:

Asesoría educativa	Auditoría educativa
<ul style="list-style-type: none"> • Orientación y Asesoramiento para la incorporación, ejecución curricular y desarrollo. • Ubicación de actividades de cambio educativo e innovación. • Comunicación y coordinación pedagógica • Seguimiento y acompañamiento a los procesos de gestión y pedagógicos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento y evaluación de los procesos pedagógicos y de gestión. • Retroalimentación de procesos evaluados. • Procesamiento de resultados de la información para proceder a la toma de decisiones. • Control de cumplimiento de la norma.

Organización del Modelo Nacional de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa (MNASGE) y coordinación de sus funciones.

El sistema educativo y su importancia estratégica enmarcan la gran necesidad de implementación de las políticas educativas con una rectoría fuerte.

Resumen del esquema en cada nivel de gestión de la organización (MNASGE)

Nivel	Atribuciones de Asesoría Educativa
Central	Asesoría a la Gestión Educativa (Director Nacional)
Zonal	Asesores Educativos de Zona (Equipo Técnico)



Distrital	---
Circuital	Mentor de Circuito (Equipo de Asesoramiento Educativo de Circuito)
Institución educativa	Directivo institucional.

Función de la Asesoría Educativa.

El Reglamento de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, señala que "el asesoramiento es una acción técnica de carácter profesional cuya función principal es orientar la gestión institucional hacia el cumplimiento de los estándares de calidad educativa definidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional" (LOEI, 2012, Acuerdo N° 450-13, Art. 309)

La asesoría educativa está orientada a todas las entidades de educación tanto fiscales como fisco misionales del Ecuador.

El asesor educativo es llamado a gestionar y motivar recursos pedagógicos, mediar y buscar los mecanismos para que la institución de educación se beneficie de la asistencia que requiera, así también alinear prácticas de procedimientos de autocrítica con los principales actores del hecho educativo, Por ello, no se solicita para esta atribución especializados conocimientos en todas las áreas del saber académico, aunque por su responsabilidad debe ser un hábil gestor de los recursos pedagógicos y un conocedor de circuitos y distritos, en todo ámbito del sistema educativo, el apoyo a los equipos directivos y la toma de decisiones es fundamental para el asesor educativo, son funciones del mismo las siguientes: (Ministerio de Educación, 2012, Acuerdo N° 450-13, Art. 309).



- Realizar visitas periódicas que permitan la asesoría educativa constante a los establecimientos educativos de su jurisdicción
- Orientar y promover la elaboración del diagnóstico de situación de la institución educativa
- Orientar y promover el diseño de estrategias dirigidas al logro de los estándares de calidad educativa
- Orientar actividades de formación y desarrollo profesional
- Proponer a la autoridad del establecimiento estrategias o actividades de atención a problemáticas específicas de cada institución y monitorear su implementación, y de ser el caso, derivarlas a la Dirección Distrital
- Presentar informes periódicos de su gestión y los que le fueren solicitados por la autoridad competente.

Se espera del asesoramiento que:

1. Sea flexible y constante.
2. Establezca una relación colaborativa con las instituciones que permita una construcción conjunta y consensuada de la asesoría.
3. Promueva en la comunidad educativa, en las instituciones, directivos y docentes, la perspectiva de “responsabilidades compartidas” en orden a garantizar el derecho de todos a una educación de calidad.



4. Enfatice los procesos meta cognitivos de reflexión profesional ya que permiten dejar capacidad instalada e institucionalizar parte de las condiciones del cambio, asegurando su continuidad.

5. Promueva las relaciones con la comunidad. La asesoría educativa debe ser:
 - Horizontal.
 - Democrático
 - Participativo.
 - Formativo.
 - Profesional.
 - Colaborativo.

En un sistema de acompañamiento pedagógico es apoyada la asesoría educativa en el aula que la lidera el mentor, Estableciendo un conjunto de procedimientos y estrategias para mejorar el proceso del aprendizaje y la enseñanza (Ministerio de Educación, 2012, Acuerdo N° 450- 13, Art. 309).

El asesor y los roles que puede o debe asumir

El asesor, dentro de las escuelas es el garante del cambio, es la persona que influye en una dirección sobre decisiones innovadoras dentro de la institución educativa, administración central etc., en la que se desempeña. Es un profesional que se constituye en un mediador del conocimiento, quien pertenece a una colectividad de producción de conocimientos, como es por ejemplo, la universidad, y que interactúe como nexo entre programas, práctica educativa en curso y nuevas ideas, entrelazando recursos internos



del usuario como externos propios del sistema, con la intención de que exista entre ambos una interacción constructivista.

Para conseguir de las instituciones el reconocimiento debe tener algunas competencias destacadas en contenidos determinados, y ha de ser capaz de profundizar en modos de asesoramiento y capacidades, así también, su accionar se deberá complementar con los conocimientos y aportaciones de otros especialistas, que reconozcan y movilicen talento humano de los centros y de los profesores respectivamente, con el fin de que en el proceso se enriquezca y que se llegue a la solución del problema, se labora a través de un modelo centrado de asesoramiento en procesos que pide habilidades para crear claridad de metas, ambientes de confianza y definición exacta de funciones, expectativas y responsabilidades, que permita fluir los procesos y el trabajo de grupo.

Es importante reflexionar que el asesor debe ser más un experto en los procesos y desarrollo de cambio educativo, procedimientos y de animación, que un especialista técnico en innovaciones específicas o contenidos, no se puede negar que estos elementos son también muy importantes. Un asesor curricular o consultor debiera tener habilidad de combinar su formación y su actuación con procesos que se pueda tener una relación directa con el currículo y de contenidos de los mismos, con el ámbito escolar, estructura, su cultura, funcionamiento, tareas, y sobre todo con los maestros (Escudero, 1992)

Para identificar los roles del asesor, es preciso considerar que éstos se originan de determinados escenarios sociales y las personas que forman parte de la asesoría influyen en toda su configuración, el asesor debe dar cumplimiento a sus responsabilidades en el ámbito educativo y sus organizaciones donde existen diferentes tipos de intereses y se exterioriza en el interior de éstas, por lo que se debe tener en cuenta las particularidades de estas organizaciones ya que van a limitar sus roles, esto quiere decir que el rol del



asesor se estructura de acuerdo a las exigencias y percepción que tiene el grupo sobre el asesor. Según (Mar, 1996, s/p) "Está obligado a intentar comprender, interpretar y negociar la relación entre el concepto de su rol y las previsiones acerca de su rol que percibe tienen los grupos con los que interactúa".

En este ámbito, el asesor deberá tener destrezas con capacidad y habilidades para intervenir en interacciones, ya que pueden ser contradictorios, plurivalentes o ambivalentes las normas y los roles, de ahí parte la importancia de su capacidad como negociador apoyado en la técnica del consenso mutuo.

Además, el asesor se entrelaza en varios roles no solamente en uno, ya sea en su vida profesional como personal, y esos nexos se internan con fuerza y actúa como una guía o principio y se convierte en una profunda estructura que establece en diferentes escenarios nuestro comportamiento.

Los roles de acuerdo a varios acontecimientos se definen de varias formas, entre ellas:

- A la forma de asesorar.
- Al asesoramiento y su modelo en los procesos y contenidos.
- Al contrato y su naturaleza.
- Al proceso de asesoramiento y sus metas.
- A los patrones y normas del sistema del asesor y del cliente.
- A la experiencia profesional, limitaciones e inclinaciones del asesor.
- A lo que rodea el proceso de asesoramiento y las circunstancias.



Fuera cual fuera el rol que asuma, el personal de la entidad educativa debe ser apoyado y poner particular énfasis en la capacitación permanente de los maestros (Mar, 1996).

Estándares de calidad

¿Qué son los estándares de calidad educativa?

Los estándares de calidad educativa, son representaciones de logros esperados de los diferentes actores e instituciones del sistema educativo, siendo estas disposiciones de ámbito público, que emite directrices de metas en la educación con el propósito de conseguir calidad en la educación, por ejemplo, cuando en estudiantes se aplican los estándares, esto hace referencia a que estos deberían como consecuencia del aprendizaje saber y saber hacer, por otra parte cuando se aplican a profesionales de la educación los estándares estas son descripciones de lo que deberían realizar para confirmar que los alumnos lleguen a obtener los deseados aprendizajes, siendo las siguientes características: comunes para lograr y ser objetivos, desempeños medibles, observables estar referidos a logros. comprender y utilizar de manera fácil, con ideales educativos, basados en valores universales y sobre todo ecuatorianos, aplicables a la realidad ecuatoriana, ser homologables y ser alcanzables (Ministerio de Educación, 2012)

¿Por qué son necesarios los estándares de calidad educativa en Ecuador?

Existe evidencia en todo el mundo que recomienda a los estados que cuentan con estándares de aprendizaje es decir lo que los alumnos deberían saber y por ende saber hacer en todo nivel de sus estudios puede mejorar sus sistemas educativos con calidad, la versión última del Informe McKinsey (Mourshed, Chijioke & Barber, (2010) referente a los sistemas educativos y su calidad reafirman este espacio. En este análisis se estudia sistemas educativos de todo el planeta específicamente en un número de veinte que son considerados muy buenos y que en poco tiempo han conseguido



importantes mejoras, en conclusión es una estrategia contar con estándares educativos en cualquier nivel de calidad, por otro lado, los estudios de PISA 2010 señalan que a nivel mundial que tienen sistemas educativos y que los alumnos cuentan con un alto rendimiento se identifican, por mantener estándares públicos claros de lo que debe aprender el estudiante (McKinsey, 2010)

En la aplicación de los estándares educativos, se debe continuar trabajando para que, en la formación de docentes, las instituciones de educación superior tomen como base la preparación en función de sus currículos, para que estén preparados para llevar los aprendizajes básicos con claridad para los estudiantes, y así contribuir al mejoramiento colectivo del sistema educativo. Algunas personas están escépticas sobre el uso del término *estándar* en el ámbito educativo, ya que temen la homogenización de la educación, pero es claro esto no es la propuesta, lo que se propone es conseguir logros básicos comunes, llegar a un proceso de mejora continua de la calidad (Ministerio de Educación, 2012).

¿Cómo se construyen los estándares en Ecuador?

Los estándares educativos en el país y su construcción comprende varias etapas que son: experiencia nacional e internacional relacionada a estándares de calidad educativa, elaboración de propuestas de estándares innovadores de calidad educativa, palpar la realidad del Ecuador y hacer estándares de calidad de acuerdo a cada institución educativa. Efectuar talleres a nivel nacional con participación de la colectividad, traer experiencias internacionales de países en donde estén adelantados en la aplicación de estándares de educación, participación de los principales actores del sistema educativo, consultorías a académicos y entendidos en la materia, participación de la sociedad civil,



socializaciones, registrar todas las ideas y modelos a seguir plasmados en documentos finales (Ministerio de Educación, 2012).

¿Qué tipo de estándares está desarrollando el Ministerio de Educación?

El Ministerio de Educación ha desarrollado tres tipos de estándares: gestión escolar, desempeño profesional y de aprendizaje, Los estándares de gestión escolar se refieren a procesos de prácticas institucionales y gestión que ayudan a todos los alumnos alcancen resultados de aprendizaje que se espera, que los vinculados con la escuela profesionalmente se desarrollen y a que la institución alcance su funcionamiento ideal.

Estándares de desempeño profesional - En la actualidad se están desarrollando dos tipos de estándares de desempeño profesional: directivos y docentes a medida que vaya construyéndose más se formularan otros tipos de estándares para profesionales vinculados a la educación; de un docente son descripciones de lo que debe hacer un profesor competente, del directivo son descripciones es lo que debe hacer un rector competente entre otras cosas.

El Estándares de Aprendizaje - Son los logros descritos en el ámbito educativos que en los distintos momentos se espera que los alumnos alcancen dentro de su trayectoria escolar. En los estándares de Educación General Básica y bachillerato, se definen cuatro áreas del currículo del Ecuador; Matemática, Estudios Sociales, Lengua y Ciencias Naturales, también el uso de la Tecnología cumple un rol importante, en el futuro se construirán otros estándares en otras aéreas en base a la globalización tales como: formación ciudadana, educación artística, lengua extranjera y educación física (Ministerio de Educación, 2012).



Capítulo II - Metodología del plan de asesoramiento para el cumplimiento del estándar de desempeño directivo.

Para la presente investigación, se propone utilizar una metodología mixta, en la cual se incluye lo cualitativo y lo cuantitativo, para describir los hechos como son observados, mediante dos etapas, de recolección de datos, dando importancia primero a la cualitativa y posteriormente con la recolección de datos cuantitativos generando un informe final en busca de mejorar el estándar de desempeño directivo en la Unidad Educativa “Jaime Chávez Ramírez”, luego de la auditoría realizada en la misma, trabajando conjuntamente con el directivo.

Variable: Gestión directiva en el cumplimiento del estándar de desempeño directivo

DIMENSIONES	INDICADORES
Falta de conocimientos sobre normativa del directivo	<ul style="list-style-type: none">• Conoce muy poco sobre los estándares de calidad.• Desconoce parte del reglamento general de la LOEI para llevar al cabo al 100% sus funciones como directivo.• Desconoce los lineamientos y normativa para la construcción de documentos necesarios en la institución.



Liderazgo del directivo en la institución	<ul style="list-style-type: none">• No ejerce un liderazgo para promover el trabajo colaborativo.• No socializa con los docentes el reglamento en donde consta las deberes y obligaciones que deben cumplir• No realiza el acompañamiento adecuado a los docentes de la institución.
---	--

El tipo de investigación es de tipo aplicada, que consiste en mejorar el Estándar de desempeño directivo, la población utilizada para llevarlo al cabo son los docentes de la Unidad Educativa Jaime Chávez Ramírez, para la aplicación del instrumento de investigación.

Población

La población es el conjunto de personas que conviven o realizan sus labores profesionales en el centro educativo, mismas que se distinguen entre sí a nivel individual y grupal. La población con la que se llevó al cabo la investigación fueron los docentes y personal administrativo de la Unidad Educativa Jaime Chávez Ramírez, cuya población posee conocimiento total sobre las actividades realizadas, y por realizarse en la institución.

Muestra



La muestra con la que se trabajó corresponde a los 9 docentes de la Unidad Educativa Jaime Chávez Ramírez, siendo ellos una muestra del 100% de los docentes de la institución, colaborando ellos con los investigadores y brindando toda la información necesaria para poder realizar el proyecto investigativo.

Método

En el presente proyecto es aplicado el método Investigación Acción Participación en el cual mediante la práctica se desarrollará un plan de asesoría, con el fin de presentar información sobre problemas, cuyas decisiones serían adecuadas para mejorar los estándares educativos, con el objetivo principal de acompañar y orientar la gestión institucional en busca de cumplir con las directrices del estándar de desempeño directivo en la Unidad Educativa Jaime Chávez Ramírez de la Parroquia San Antonio de Paguancay de Cantón y Provincia Cañar.

El trabajo es realizado en dos componentes metodológicos:

1. La creación del plan de asesoría buscando mejorar el estándar de desempeño directivo
2. La aplicación del plan de asesoría, mediante la creación de guía de revisión documental, matriz de detención de necesidades, matriz de análisis de causa , informe de acciones y acuerdos

En el presente estudio se utiliza:



Técnica de Revisión Documental:

La recopilación documental es un instrumento o técnica de investigación general cuya finalidad es obtener datos e información a partir de fuentes documentales con el fin de ser utilizados dentro de los límites de una investigación en concreto.

Cuando se busca documentación se produce el proceso el cual se basa específicamente en que un documento remite a otro y así sucesivamente, con lo que se pueden encontrar pistas interesantes para el desarrollo de la investigación. Reyna, R.(2000)

En ésta investigación se revisaron los informes que tiene el rector de la institución, mismos que son entregados por el auditor educativo, una vez finalizada la auditoría realizada en el mes de junio del 2019, en el cual se evidencia el estándar de calidad educativa que obtuvo un puntaje bajo, y donde también constan las recomendaciones dejadas por los funcionarios mismas que sirven como guía para poder realizar, el plan de asesoría planteado con el fin de mejorar la calidad educativa, en conjunto con el directivo de la unidad educativa.

Es utilizado como instrumento de recolección de datos, la guía de revisión de documentos, en la misma que se marcarán los documentos revisados, los cuales mediante la información presentada, se comprueban su existencia, que incluye indicadores que permiten obtener la mayor cantidad de información posible, para realizar de manera correcta y precisa la asesoría educativa.

La encuesta.

Encuesta se la utiliza para obtener varios datos de varias personas en esta se utiliza un listado de preguntas que se entregan para que sean respondidas por las personas



encuestadas de forma escrita el banco de preguntas se lo denomina cuestionario no lleva información personal, es una técnica en donde de un universo de personas se seleccionan una muestra y con resultados de margen de error mínimos, muchos autores la denominan cuestionario otros la califican de encuesta, ya que se trata de obtener datos de alguna materia de investigación (Merlin, 1989).

Riesgos que conlleva la aplicación de cuestionarios

- a. Respuestas no sinceras.
- b. Tendencia querer quedar bien con el si a todo.
- c. temor que la encuesta vaya a ir en contra del encuestado.
- d. no entender las preguntas. (Merlin,1989).

Para evitar cualquier riesgo, al momento de realizar la investigación se brinda una charla de apoyo e información a los docentes, en la cual se les incentivará a responder de la manera más honesta en busca de mejorar los estándares de calidad de la institución, la antipatía o simpatía con el investigador.

La encuesta es realizada al 60% de los docentes, como instrumento se utilizará el cuestionario, contenedor de interrogantes encaminadas, a recopilar información ofrecida por el personal docente que permita caracterizar el estado actual de la Unidad educativa, en torno al conocimiento de la labor del directivo como a su desempeño.



La entrevista

Es una técnica que consiste en un diálogo entre dos o más personas para la obtención de datos informativos que son:

El entrevistador por una parte y el entrevistado por otra, se efectúa con el objeto de recopilar información relacionada al tema de estudio.

La entrevista es muy antigua en psicología se la utilizaba hace mucho tiempo luego se utilizó en educación y sociología, la entrevista es una técnica importante ya que permite obtener datos de otra manera es muy difícil (Puente, 2000)

Empleo de la entrevista

Siempre que sea necesario la interacción entre dos personas para obtener información relevante. Universo pequeño (Puente, 2000)

Condiciones Que Debe Reunir El Entrevistador

- Seguridad en sus acciones
- Preparación previa ponerse en los zapatos del entrevistado
- Captar los problemas que se puedan dar de manera sensible.
- Entender al entrevistado
- Sin prejuicios (Puente, 2000)

La entrevista es realizada al directivo de la institución, el instrumento que se utilizará será la guía de entrevista, la cual incluye aspectos relativos a su desempeño, con el fin

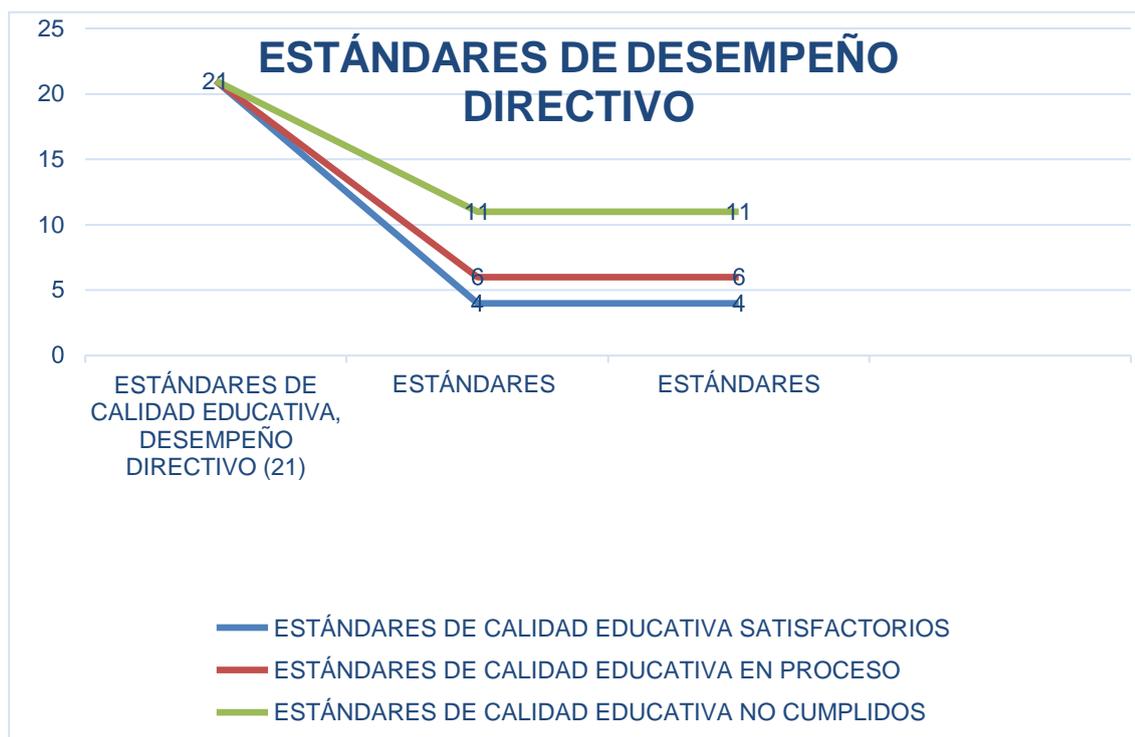


de conocer su nivel de conocimiento sobre el rol que debe cumplir y ver las debilidades en su desempeño y junto con el realizar un plan de asesoría que le permita mejorar la calidad de desempeño directivo. (Puente, 2000)

Resultados del diagnóstico

Revisión Documental

Con la finalidad, de darle sustento al presente proyecto, se realiza la revisión documental, en base a los documentos con los que consta el directivo de la Unidad Educativa Jaime Chávez Ramírez, mismos que fueron los resultados de la auditoría realizada en el mes de junio del año 2019, dando los siguientes resultados de cumplimiento o incumplimiento de los 21 estándares de desempeño directivo:



Logrando observar, que en la Unidad Educativa Jaime Chávez Ramírez, se debe realizar un arduo trabajo, con un plan de asesoría en busca de mejorar este estándar, enfocando



principalmente en el acompañamiento a la gestión institucional del estándar de Desempeño Directivo D1.C2.DI4. Cuyo estándar precisa sobre la Gestión y ejecución de actividades de capacitación para el personal administrativo, directivo y docente, de la misma.

Entrevista

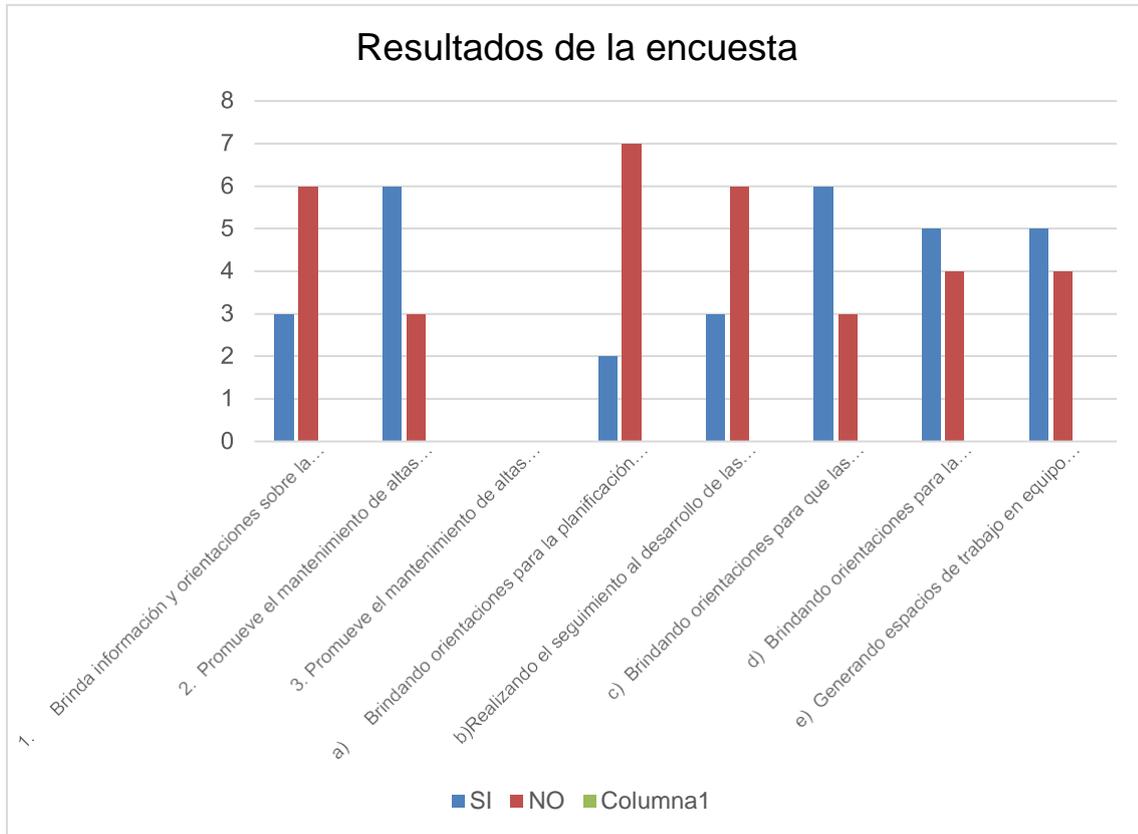
La presente investigación es complementada con una entrevista realizada al directivo de la institución siendo en este caso solo una persona que forma parte del personal administrativo, da un total de una muestra del 100%.

Con la respectiva entrevista, se da a conocer que el directivo tiene conocimiento de los estándares de Calidad educativa, aunque no tiene dominio total conoce al menos 50% del objetivo que tiene este para dar cumplimiento a una correcta Calidad Educativa, brindando apoyo, seguimiento y monitorea a los procedimientos institucionales, supervisando lo que compete dentro de la Dimensión Pedagógica del directivo.

Encuesta

Para complementar la investigación, se realiza una encuesta a 9 docentes de la Unidad Educativa Jaime Chávez Ramírez, siendo ellos una muestra del 100% de los docentes de la institución teniendo los siguientes resultados.





La tabla 4 se muestra la oferta del directivo hacia la capacitación profesional docente, interna o externa a la Unidad Educativa, tales como: talleres, supervisión, capacitación, acompañamiento y otros mecanismos que influyan en la mejora del desempeño profesional docente, en la cual se denota las virtudes y falencias de los trabajos que realiza el directivo en la institución para conseguir una correcta capacitación profesional para el cuerpo docente.

Teniendo en cuenta que el directivo de la institución no tiene un amplio conocimiento sobre la normativa vigente, no se da el espacio para la correcta socialización sobre la normativa vigente. Aunque promueve el mantenimiento de las altas expectativas sobre el desempeño estudiantil.



Tabla 4: Oferta del directivo de la Unidad Educativa Jaime Chávez Ramírez para la capacitación profesional docente

#	Tema	Siempre	Casi siempre	Pocas veces	Nunca
1	Implementar estrategias pedagógicas para apoyar el aprendizaje de los estudiantes	0	2	7	0
2	La Disciplina que enseñó debo actualizar mis conocimientos.	0	4	5	0
3	Según a su edad/nivel de desarrollo es necesario actualizar mis conocimientos sobre el aprendizaje de los estudiantes.	0	2	7	0
4	Actualiza mis conocimientos para atender a la diversidad de estudiantes y sus necesidades educativas, tales como: estilos y ritmos de aprendizaje, problemas de aprendizaje, bilingüismo, talento, discapacidad, etc.	0	5	0	4
5	En el aprendizaje de mis estudiantes debo implementar el uso de la tecnología con el fin de facilitar su aplicación.	0	0	9	0



Mediante la investigación realizada, en las diversas metodologías, se hace notoria la falta del asesoramiento a la gestión directiva, cuyo objetivo principal es mejorar el cumplimiento de estándar de desempeño directivo en la Unidad Educativa Jaime Chávez Ramírez de la Parroquia San Antonio de Paguancay de Cantón y Provincia Cañar, misma que se realizará mediante planes de asesoría y con el respectivo acompañamiento para lograr cumplir con la meta de mejorar el estándar.

De acuerdo a la encuesta realizada, se denota que el directivo de la institución, muy pocas veces implementa estrategias para apoyar el aprendizaje de los estudiantes mediante el docente tutor de cada grupo estudiantil.

Los docentes de la institución sienten poco deseo de actualizar sus conocimientos sobre el área en el cual desempeñan sus labores, y otro grupo de docentes aunque se actualizan no logran llegar al 100%

Con la ayuda de las evaluaciones diagnósticas los docentes realizan actividades de trabajos grupales para actualizar sus conocimientos acerca del desempeño educativo del grupo de estudiantes, bajo su tutoría o en el caso de área.

Aunque la institución no cuenta con las TIC necesarias, los docentes muy pocas veces realizan autogestión, para conseguirlas y así brindar clases a los estudiantes de una manera más activa.

Triangulación de los resultados:

A partir de la aplicación de los instrumentos se constata:



- la falta de conocimientos del directivo respectivos a normativas, ya que conoce muy poco sobre los estándares de calidad, el reglamento general de el cumplimiento de sus funciones y los lineamientos y normativas para la elaboración de documentos necesarios en la institución.

- la falta de liderazgo del directivo en la institución educativa, ya que no realiza el acompañamiento adecuado a los docentes de la institución, no promueve el trabajo colaborativo, no socializa con los docentes el reglamento y otros donde constan los deberes y obligaciones que deben cumplir.



Capítulo III - Propuesta de intervención

A continuación se presenta el plan de asesoramiento al directivo que atiende la gestión directiva en el cumplimiento del estándar de desempeño directivo, con las sugerencias para su puesta en práctica.

	Ministerio de Educación		Versión:	1.0
	Dirección Nacional de Asesoría Educativa			
	Acta de Reunión 0001			
DATOS GENERALES				
Fecha reunión	28 de octubre de 2019	Código Reunión	AE-03D02C03_a	
Fecha tentativa próxima reunión	28 de noviembre de 2019	Dependencia	Asesoría Educativa	
Responsable del Acta	Nombre	Contacto		Cargo
		Correo Electrónico	Número de teléfono	
	Mendieta Cumbe	Marcelo.mendieta@educacion.gob.ec	0984310730	Asesor Educativo
	Villamar Vinces Vanessa Ivonne	Vanessa.villamar@educacion.gob.ec	0960871555	Asesor Educativo



Antecedentes de la Reunión			
Tema Reunión	<ul style="list-style-type: none">Orientar al directivo de la Unidad Educativa; para que pueda organizarse, definir tiempos para conformar el equipo gestor que trabajará en la construcción del PEI	Hora Inicio	13h30
Institución Educativa	UNIDAD EDUCATIVA JAIME CHÁVEZ RAMÍREZ	Hora Fin	17H30
AMIE	03H00452	Lugar	San Antonio de Paguancay - Cañar
Correo institucional o de autoridad	wilsonr_1978@hotmail.com	N° de teléfono institucional	0984572457
Dirección	San Antonio de Paguancay	Sector	San Antonio
Antecedentes de la Temática	Cumpliendo con las disposiciones de la elaboración del plan de asesoría, la Unidad Educativa ha sido auditada el 11 de julio del año 2019, obteniendo un resultado del 40,30% de cumplimiento de los estándares educativos, dando, una alerta temprana de color amarillo.		



N° docentes			N° de estudiantes						N° de administrativos						N° auxiliares de servicio								
MATUTINA			VESPERTINA			MATUTINA			VESPERTINA			MATUTINA			VESPERTINA			MATUTINA			VESPERTINA		
H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T
7	4	11	0	0	0	63	73	136				1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL			7	4	11	TOTAL			63	73	136	TOTAL			1	0	1	TOTAL			0	0	0
N°		AGENDA DE TRABAJO														SE CUMPLIÓ							
																SÍ	NO						
1.	Saludo de bienvenida y objetivo de la reunión y revisión del avance de los compromisos del acta anterior														X								
2.	Orientaciones para conformar el equipo gestor que trabajará en la construcción del PEI.														X								
3.	Elaboración del acta de acuerdos y compromisos del trabajo a desarrollar.														X								
		Nombre						Contacto						Cargo									



		Correo Electrónico	Nº de teléfono	
Asistentes	Marcelo Orlando Mendieta Cumbe	Marcelo.mendieta@educacion.gob.ec	0984310730	ASESOR
	Vanessa Ivonne Villamar Vinces	vanessa.villamar@educacion.gob.ec	0960871555	ASESOR
	Wilson Reinoso Reinoso	Wilsonr_1978@hotmail.com	0984572457	DIRECTOR

Desarrollo de la Reunión

Nº- A	Actividades desarrolladas	Acuerdos – Compromisos	Responsable	Fecha Plazo
1	Entrevista con las autoridades para exponerle el objetivo de la visita y revisión del avance de los compromisos del acta anterior.	- elicitación por el trabajo cumplido a todos los docentes.	Rector	28-10- 2019
2.	Se revisó y orientó para la organización y construcción del PEI.	- terminar de organizar la	Rector	29-10- 2019



	Se entregó información en digital para que organicen la información	información e iniciar en la construcción del PEI	Coordinador del equipo gestor	
3.	En sesión previamente convocada se conformarán las 4 comisiones con el personal docente que tenga conocimientos y de acuerdo a las dimensiones de los estándares de calidad: Administrativa, pedagógica, convivencia, participación escolar y cooperación y seguridad escolar.	- evisar, aprobar e imprimir el documento de la conformación de las comisiones	Rector Coordinador del equipo gestor	30-10-2019
4.	Una vez designada la comisión, procederá a sesionar para elaborar el Plan de trabajo en el que contemple actividades desde la sensibilización, identidad institucional, elaboración del PEI, planes	- e coordinara la elaboración del plan de trabajo	Rector Coordinador del equipo gestor	31-10-2029



	de mejora, búsqueda de aliados estratégicos, entre otras actividades.			
5.	Se convocará a cada grupo de integrantes de la comunidad educativa para socializar el proceso de construcción del PEI, sensibilizar y aplicar la autoevaluación que evidencie los aspectos positivos y negativos tanto a lo interno como a lo externo. Para ello, se definirá la metodología de estudio situacional (Matriz FODA, árbol de problemas, entre otras herramientas)	e revisará un avance de los compromisos asumidos.	Director y Asesor	28-11-2019
6.	Cada comisión elabora un informe del proceso de autoevaluación el cual debe ser veraz, sin ocultar la problemática para poder	e revisará en informe de proceso de autoevaluación de la institución.	Director y Asesor	28-11-2019



	emprender en procesos de mejora, el cual será expuesta en la sesión ampliada con los grupos que integran la comunidad educativa y en Junta General de Directivos y Docentes de forma extraordinaria			
7.	La primera autoridad institucional convocará a una sesión extraordinaria de Junta General de Directivos y Docentes con la presencia de representantes de madres y padres de familia, estudiantes e integrantes de la comunidad. En esta reunión cada coordinador de comisión expondrá los resultados identificados en su informe. Una vez realizado el diálogo,	ar a conocer los avances alcanzados	Rector Junta general de directivos y docentes Representante de padres de familia	29-11-2019



reflexión y acuerdos se aprobará el informe mediante un acta.			
OBSERVACIONES Y COMENTARIOS ADICIONALES			
OBSERVACIONES: Se cumplió con el compromiso dispuesto en el acta realizada, se felicitó a todo el personal docente por su trabajo y empoderamiento institucional para cumplir con la elaboración del PEI			
Aceptación			
Para constancia de la conformidad de la presente acta y de aceptación de los miembros de la Reunión firman los participantes a la reunión.			
NOTA: Si no existen observaciones a este documento en el periodo de dos (2) días laborales, se lo considera como aceptado.			
Nombre	Función	Firma	
Wilson Reinoso Reino	Rector		
Marcelo Orlando Mendieta Cumbe	Asesor Educativo		



Vanessa Ivonne Villamar Vines	Asesor Educativo	

	Ministerio de Educación	Versión:	1.0
	Dirección Nacional de Asesoría Educativa		
	Acta de Reunión 0001		

DATOS GENERALES

Fecha reunión	28 de noviembre de 2019	Código Reunión	AE-03D02C03_a
----------------------	-------------------------	-----------------------	---------------

Fecha tentativa próxima reunión	19 de diciembre de 2019	Dependencia	Asesoría Educativa
--	-------------------------	--------------------	--------------------

Responsable del Acta	Nombre	Contacto		Cargo
		Correo Electrónico	Número de teléfono	
	Mendieta Cumbe	Marcelo.mendieta@educacion.gob.ec	0984310730	Asesor
	Marcelo Orlando	Vanessa.villamar@educacion.gob.ec	0960871555	Educativo



	Villamar Vines Vanessa Ivonne			Asesor Educativo
Antecedentes de la Reunión				
Tema Reunión	<ul style="list-style-type: none">• onstruir la resolución para reconocer los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente.	Hora Inicio	13h30	
Institución Educativa	UNIDAD EDUCATIVA JAIME CHÁVEZ RAMÍREZ	Hora Fin	17H30	
AMIE	03H00452	Lugar	San Antonio de Paguancay – Cañar	
Correo institucional o de autoridad	Wilsonr_1978@hotmail.com	N° de teléfono institucional	0984572457	
Dirección	San Antonio de Paguancay	Sector	San Antonio	
Antecedentes de la Temática	Cumpliendo con las disposiciones de la elaboración del plan de asesoría, la Unidad Educativa ha sido auditada el 11 de julio del año 2019, obteniendo			



																								un resultado del 40,30% de cumplimiento de los estándares educativos, dando, una alerta temprana de color amarillo.																	
N° docentes									N° de estudiantes									N° de administrativos									N° auxiliares de servicio														
MATUTI						VESPER						MATUTI						VESPER						MATUTI						VESPER											
NA						TINA						NA						TINA						NA						TINA											
H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T	H	M	T												
7	4	11	0	0	0	63	73	136				1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0												
TOTAL						7	4	11	TOTAL						63	73	136	TOTAL						1	0	1	TOTAL						0	0	0						
N° AGENDA DE TRABAJO																								SE CUMPLIÓ																	
																								SÍ									NO								
1.		Saludo de bienvenida y objetivo de la reunión y revisión del avance de los compromisos del acta anterior																						X																	
2.		Orientaciones para conformar el equipo gestor que trabajará en la resolución para reconocer los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente.																						X																	



3.	Elaboración del acta de acuerdos y compromisos del trabajo a desarrollar.			X	
Asistentes	Nombre	Contacto		Cargo	
		Correo Electrónico	Nº de teléfono		
	Marcelo Orlando Mendieta Cumbe	Marcelo.mendieta@educacion.gob.ec	0984310730	ASESOR	
	Vanessa Ivonne Villamar Vines	Vanessa.villamar@educacion.gob.ec	0960871555	ASESOR	
	Wilson Reinoso	Wilsonr_1978@hotmail.com	0984572457	DIRECTOR	
Desarrollo de la Reunión					
Nº-A	Actividades desarrolladas	Acuerdos – Compromisos	Responsable	Fecha Plazo	
1	Conformación el equipo gestor y enlistar las actividades a desarrollar para elaborar la resolución para reconocer los méritos alcanzados por el personal	revisión convocatoria se realiza la creación del equipo gestor	Rector	28-11-2019	



	administrativo, directivo y docente.			
2.	Aprobación del consejo ejecutivo, oficiará a los integrantes del equipo gestor para que se organicen, planifiquen y empiecen el proceso de construcción de la resolución para reconocer los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente.	designar el equipo gestor para la elaboración del plan de trabajo	Rector Coordinador del equipo gestor	29-11-2019
3.	Se convocará a cada grupo de integrantes de la comunidad educativa para socializar el proceso de construcción de la resolución para reconocer los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente, sensibilizar y aplicar la	Matriz FODA, diagrama Ishikawa, árbol de problemas, entre otras herramientas)	Rector Coordinador del equipo gestor	20-12-2019



	<p>autoevaluación que evidencie los aspectos positivos y negativos tanto a lo interno como a lo externo. Para ello, se definirá la metodología de estudio situacional (Matriz FODA, diagrama Ishikawa, árbol de problemas, entre otras herramientas)</p>			
4	<p>Elaborar un informe del proceso de autoevaluación el cual debe ser veraz, sin ocultar la problemática para poder emprender en procesos de mejora, el cual será expuesta en la sesión ampliada con los grupos que integran la comunidad educativa y en Junta General de Directivos y Docentes de forma extraordinaria</p>	<p>Informe del proceso de autoevaluación para la creación de la resolución para reconocer los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente..</p>	<p>Rector Coordinador del equipo gestor</p>	<p>20-12-2029</p>



OBSERVACIONES Y COMENTARIOS ADICIONALES

OBSERVACIONES: Se cumplió con el compromiso dispuesto en el acta realizada, se felicitó a todo el personal docente por su trabajo y empoderamiento institucional para cumplir con la elaboración del PEI

Aceptación

Para constancia de la conformidad de la presente acta y de aceptación de los miembros de la Reunión firman los participantes a la reunión.

NOTA: Si no existen observaciones a este documento en el periodo de dos (2) días laborales, se lo considera como aceptado.

Nombre	Función	Firma
Wilson Reinoso Reino	Rector	
Marcelo Orlando Mendieta Cumbe	Asesor Educativo	
Vanessa Ivonne Villamar Vinces	Asesor Educativo	

Mendieta Cumbe Marcelo Orlando

Villamar Vinces Vanessa Ivonne



Recomendaciones para elaborar el Proyecto Pedagógico Institucional, el que se considera necesaria para orientar al directivo en su desempeño.

TÍTULO		Procedimiento para construir el Proyecto Pedagógico Institucional		
DESCRIPCIÓN BREVE		Este procedimiento permite orientar al directivo de la Unidad Educativa; para que pueda organizarse, definir tiempos para conformar el equipo gestor que trabajará en la construcción del PEI		
UNIDAD RESPONSABLE		CONSEJO EJECUTIVO INSTITUCIONAL		
NORMATIVA LEGAL		RGLOEI: Art.34, literal e Art. 44, numeral 2 y 9 Art. 53, numerales 1 y 2 Art. 88 PEI		
PASOS	RESPONSABLE	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	TIEMPO DE EJECUCIÓN	EVIDENCIAS



1. esión con del Consejo Ejecutivo para organizar la construcción del PEI.	Rector	La primera autoridad institucional elaborará la convocatoria en la que se haga constar el orden del día para conformar el equipo gestor y enlistar las actividades a desarrollar para elaborar el PEI.	1 día	Oficio de convocatoria firmada por los integrantes del Consejo Ejecutivo
2. esignación del equipo gestor	Rector	Previa convocatoria por la primera autoridad institucional y reunido El consejo ejecutivo se procederá a designará al equipo gestor conformado por aquellas personas que muestren interés en participar y que representen de manera idónea a los integrantes de la comunidad educativa, tratando de que exista un coordinador por cada dimensión de los estándares (4).	1 día	Acta de conformación del equipo gestor
3. ntrega de credenciales	Rector	La primera autoridad institucional previa aprobación del consejo ejecutivo, oficiará a los integrantes del equipo gestor	1 día	Oficio de designación como integrantes



		para que se organicen, planifiquen y empiecen el proceso de construcción del PEI.		del equipo gestor
4. laboración del Plan de Trabajo del equipo gestor	Coordinador del equipo gestor	Una vez designado el equipo gestor procederá a sesionar para elaborar el Plan de trabajo en el que contemple actividades desde la sensibilización, conformación de comisiones, autoevaluación, identidad institucional, elaboración del PEI, planes de mejora, búsqueda de aliados estratégicos, entre otras actividades.	1 día	Convocatoria firmada por el equipo gestor Plan de trabajo terminado del equipo gestor.
5. sesión para sensibilizar a la comunidad educativa.	Rector Coordinador del equipo gestor	Se convocará a cada grupo de integrantes de la comunidad educativa para socializar el proceso de construcción del PEI y sensibilizar para integrar a más representantes a las comisiones	1 día	
6. conformación de	Coordinador del equipo gestor	En sesión previamente convocada se conformarán las 4	1 día	Acta de conformación



comisiones de trabajo para construir el PEI		comisiones con el personal docente que tenga conocimientos y de acuerdo a las dimensiones de los estándares de calidad: Administrativa, pedagógica, convivencia, participación escolar y cooperación y seguridad escolar.		de las comisiones
7. Entrega de credenciales a los integrantes de cada comisión	Rector/a director/a líder/eza	La primera autoridad institucional previa aprobación del consejo ejecutivo, oficiará a los integrantes de cada comisión para que se organicen, planifiquen y empiecen el proceso de construcción del PEI, de acuerdo a la dimensión asignada.	1 día	Oficio de designación como integrantes del equipo gestor
8. laboración del Plan de Trabajo de cada comisión	Coordinador cada comisión	Una vez designada la comisión, procederá a sesionar para elaborar el Plan de trabajo en el que contemple actividades desde la sensibilización, identidad institucional, elaboración del	1 día	Convocatoria firmada por el equipo gestor Plan de trabajo



		PEI, planes de mejora, búsqueda de aliados estratégicos, entre otras actividades.		terminado de cada comisión
9. esión para aplicar la autoevaluación con cada grupo de integrantes de la comunidad educativa	Rector/a director/a líder/eza Coordinador del equipo gestor	Se convocará a cada grupo de integrantes de la comunidad educativa para socializar el proceso de construcción del PEI, sensibilizar y aplicar la autoevaluación que evidencie los aspectos positivos y negativos tanto a lo interno como a lo externo. Para ello, se definirá la metodología de estudio situacional (Matriz FODA, diagrama Ishikawa, árbol de problemas, entre otras herramientas)	4 semanas	Matriz de autoevaluación por cada dimensión
10. sistematización de la información recogida de la autoevaluación y elaboración del	Coordinador de cada comisión	Cada comisión elaborará un informe del proceso de autoevaluación el cual debe ser veraz, sin ocultar la problemática para poder emprender en procesos de mejora, el cual será	1 semana	Matriz de sistematización Informe de cada comisión



informe por cada comisión		expuesta en la sesión ampliada con los grupos que integran la comunidad educativa y en Junta General de Directivos y Docentes de forma extraordinaria		
11. Sistematización de la información recogida de la autoevaluación por el equipo gestor	Coordinador del equipo gestor	El equipo gestor sistematizará los informes del proceso de autoevaluación de cada comisión y elaborará un consolidado, sin ocultar la problemática para poder emprender en procesos de mejora, el cual será expuesto en la sesión ampliada con los grupos que integran la comunidad educativa y en Junta General de Directivos y Docentes de forma extraordinaria	1 semana	Matriz de sistematización Informe de cada comisión
12. Sesión de aprobación del informe de autoevaluación	Rector/a director/a líder/eza	La primera autoridad institucional convocará a una sesión extraordinaria de Junta General de Directivos y Docentes con la presencia de representantes de madres y	1 día	Convocatoria Informe de autoevaluación consolidado



		padres de familia, estudiantes e integrantes de la comunidad. En esta reunión cada coordinador de comisión expondrá los resultados identificados en su informe. Una vez realizado el diálogo, reflexión y acuerdos se aprobará el informe mediante un acta.		Acta de sesión extraordinaria con la firma de todos los presente.
--	--	---	--	---

Recomendaciones para construir la resolución para reconocer los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente, la que se considera necesaria para orientar al directivo en su desempeño.

TÍTULO	Procedimiento para construir la resolución para reconocer los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente.
DEESCRIPCIÓN BREVE	Este procedimiento permite orientar al directivo de la Unidad Educativa; para que pueda organizarse, definir tiempos para la mejora del estándar de desempeño Directivo D.I conseguir la actualización de la autorización del permiso de funcionamiento
UNIDAD RESPONSABLE	CONSEJO EJECUTIVO INSTITUCIONAL
NORMATIVA LEGAL	RGLOEI: Art. 44, 49



PASOS	RESPONSABLE	ACTIVIDADES A DESARROLLAR	TIEMPO DE EJECUCIÓN	EVIDENCIAS
1. Sesión con del Consejo Ejecutivo para organizar la construcción del PEI.	Rector	La primera autoridad institucional elaborará la convocatoria en la que se haga constar el orden del día para conformar el equipo gestor y enlistar las actividades a desarrollar para elaborar la resolución para reconocer los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente.	1 día	Oficio de convocatoria firmada por los integrantes del Consejo Ejecutivo
2. Designación del equipo gestor	Rector	Previa convocatoria por la primera autoridad institucional y reunida. El consejo ejecutivo se procederá a designar al equipo gestor conformado por aquellas personas que muestren interés en participar y que representen de manera idónea a los integrantes	1 día	Acta de conformación del equipo gestor



		de la comunidad educativa, tratando de que exista un coordinador por cada dimensión de los estándares (4).		
3. Entrega de credenciales	Rector	La primera autoridad institucional previa aprobación del consejo ejecutivo, oficiará a los integrantes del equipo gestor para que se organicen, planifiquen y empiecen el proceso de construcción de la resolución para reconocer los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente.	1 día	Oficio de designación como integrantes del equipo gestor
4. Elaboración del Plan de Trabajo del equipo gestor	Coordinador del equipo gestor	Una vez designado el equipo gestor procederá a sesionar para elaborar el Plan de trabajo en el que contemple actividades desde la sensibilización, conformación de comisiones, autoevaluación, identidad institucional, elaboración de la resolución para	1 día	Convocatoria firmada por el equipo gestor Plan de trabajo terminado del equipo gestor.



		reconocer los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente., planes de mejora, búsqueda de aliados estratégicos, entre otras actividades.		
5. sesión para sensibilizar a la comunidad educativa.	Rector Coordinador del equipo gestor	Se convocará a cada grupo de integrantes de la comunidad educativa para socializar el proceso de construcción de la resolución para reconocer los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente y sensibilizar para integrar a más representantes a las comisiones	1 día	
6. información de comisiones de trabajo para construir el PEI	Coordinador del equipo gestor	En sesión previamente convocada se conformarán las 4 comisiones con el personal docente que tenga conocimientos y de acuerdo a las dimensiones de los estándares de calidad: Administrativa, pedagógica,	1 día	Acta de conformación de las comisiones



		convivencia, participación escolar y cooperación y seguridad escolar.		
7. Entrega de credenciales a los integrantes de cada comisión	Rector/a director/a líder/eza	La primera autoridad institucional previa aprobación del consejo ejecutivo, oficiará a los integrantes de cada comisión para que se organicen, planifiquen y empiecen el proceso de construcción de la resolución para reconocer los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente, de acuerdo a la dimensión asignada.	1 día	Oficio de designación como integrantes del equipo gestor
8. Reunión para aplicar la autoevaluación con cada grupo de integrantes de la comunidad educativa	Rector/a director/a líder/eza Coordinador del equipo gestor	Se convocará a cada grupo de integrantes de la comunidad educativa para socializar el proceso de construcción de la resolución para reconocer los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente, sensibilizar y	4 semanas	Matriz de autoevaluación por cada dimensión



		aplicar la autoevaluación que evidencie los aspectos positivos y negativos tanto a lo interno como a lo externo. Para ello, se definirá la metodología de estudio situacional (Matriz FODA, diagrama Ishikawa, árbol de problemas, entre otras herramientas)		
9. sistematización de la información recogida de la autoevaluación y elaboración del informe por cada comisión	Coordinador de cada comisión	Cada comisión elaborará un informe del proceso de autoevaluación el cual debe ser veraz, sin ocultar la problemática para poder emprender en procesos de mejora, el cual será expuesta en la sesión ampliada con los grupos que integran la comunidad educativa y en Junta General de Directivos y Docentes de forma extraordinaria	1 semana	Matriz de sistematización Informe de cada comisión



<p>10. Sistematización de la información recogida de la autoevaluación por el equipo gestor</p>	<p>Coordinador del equipo gestor</p>	<p>El equipo gestor sistematizará los informes del proceso de autoevaluación de cada comisión y elaborará un consolidado, sin ocultar la problemática para poder emprender en procesos de mejora, el cual será expuesto en la sesión ampliada con los grupos que integran la comunidad educativa y en Junta General de Directivos y Docentes de forma extraordinaria</p>	<p>1 semana</p>	<p>Matriz de sistematización Informe de cada comisión</p>
<p>11. Sesión de aprobación del informe de autoevaluación</p>	<p>Rector/a director/a líder/eza</p>	<p>La primera autoridad institucional convocará a una sesión extraordinaria de Junta General de Directivos y Docentes con la presencia de representantes de madres y padres de familia, estudiantes e integrantes de la comunidad. En esta reunión cada coordinador de comisión expondrá los resultados identificados en su informe. Una</p>	<p>1 día</p>	<p>Convocatoria Informe de autoevaluación consolidado Acta de sesión extraordinaria con la firma de todos los presente.</p>



		vez realizado el diálogo, reflexión y acuerdos se aprobará el informe mediante un acta.		
--	--	---	--	--



Capítulo IV - Evaluación de la gestión directiva educativa en el estándar de desempeño directivo

Para la evaluación de la propuesta se ponen en práctica varias técnicas, para obtener los resultados posterior a la realización y aplicación de la propuesta y con el objetivo de conocer el avance o mejora que tiene la realización de este proyecto en la Unidad Educativa “Jaime Chávez Ramírez.

Revisión documental:

Cuya finalidad es darle seguimiento a la realización de las actividades propuestas como asesor educativo, en base a los documentos que con la ayuda de los asesores se redactaron

Ficha puesta en práctica # 1

Propuesta	Realiza do	En proceso	No realiza do
Entrevista con las autoridades para exponerle el objetivo de la visita y revisión del avance de los compromisos del acta anterior.	X		
Se revisó y orientó para la organización y construcción del PEI.	X		



Se entregó información en digital para que organicen la información			
En sesión previamente convocada se conformarán las 4 comisiones con el personal docente que tenga conocimientos y de acuerdo a las dimensiones de los estándares de calidad: Administrativa, pedagógica, convivencia, participación escolar y cooperación y seguridad escolar.	X		
Una vez designada la comisión, procederá a sesionar para elaborar el Plan de trabajo en el que contemple actividades desde la sensibilización, identidad institucional, elaboración del PEI, planes de mejora, búsqueda de aliados estratégicos, entre otras actividades.		X	
Se convocará a cada grupo de integrantes de la comunidad educativa para socializar el proceso de construcción del PEI, sensibilizar y aplicar la autoevaluación que evidencie los aspectos positivos y negativos tanto a lo interno como a lo externo. Para ello, se definirá la metodología de estudio situacional (Matriz FODA, diagrama Ishikawa, árbol de problemas, entre otras herramientas)		X	
Cada comisión elaborará un informe del proceso de autoevaluación el cual debe ser veraz, sin ocultar la problemática para poder emprender en procesos de mejora, el cual será expuesta en la sesión ampliada con los grupos que		X	



integran la comunidad educativa y en Junta General de Directivos y Docentes de forma extraordinaria			
La primera autoridad institucional convocará a una sesión extraordinaria de Junta General de Directivos y Docentes con la presencia de representantes de madres y padres de familia, estudiantes e integrantes de la comunidad. En esta reunión cada coordinador de comisión expondrá los resultados identificados en su informe. Una vez realizado el diálogo, reflexión y acuerdos se aprobará el informe mediante un acta.			X



En el estudio de los documento revisados, se logra comprender que se ha realizado mayor parte del trabajo propuesto, aunque cabe recalcar que están en proceso de



desarrollo aún no se ha logrado cumplir al 100% las actividades propuestas en el primer plan de asesoría entregado a los directivos de la institución, ya que por falta de acompañamiento del directivo o en ciertos casos falta de deseo de colaborar de los docentes, se ha logrado cumplir un 43% de las actividades recomendadas en la asesoría educativa,, otro 43% se encuentra en proceso de culminar con las recomendaciones brindadas, y se estima que un 14% de las actividades no se lograron cumplirse siendo estas tales como socialización por parte de los equipos gestores que les competía realizar dichas actividades.

Ficha puesta en práctica # 2

Propuesta	Realizado	En proceso	No realizado
Conformación el equipo gestor y enlistar las actividades a desarrollar para elaborar la resolución para reconocer los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente.	X		
Aprobación del consejo ejecutivo, oficiará a los integrantes del equipo gestor para que se organicen, planifiquen y empiecen el proceso de construcción de la resolución para reconocer los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente.	X		



<p>Se convocará a cada grupo de integrantes de la comunidad educativa para socializar el proceso de construcción de la resolución para reconocer los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente, sensibilizar y aplicar la autoevaluación que evidencie los aspectos positivos y negativos tanto a lo interno como a lo externo. Para ello, se definirá la metodología de estudio situacional (Matriz FODA, diagrama Ishikawa, árbol de problemas, entre otras herramientas)</p>			X
<p>Elaborar un informe del proceso de autoevaluación el cual debe ser veraz, sin ocultar la problemática para poder emprender en procesos de mejora, el cual será expuesta en la sesión ampliada con los grupos que integran la comunidad educativa y en Junta General de Directivos y Docentes de forma extraordinaria</p>			X



Ficha de observación # 2



En el estudio de la segunda ficha de revisión documental, se logra comprender que aunque se ha realizado el trabajo de socialización con las respectivas observaciones sobre las falencias de la institución, se puso en práctica del plan de asesoría, brindándoles la información necesaria a los equipos gestores creados mediante afinidad, y aunque los docentes han realizado sus actividades de trabajo podríamos concluir que se ha trabajado un 50% de las actividades encomendadas por el equipo asesor y el directivo de la institución, aunque no se realizó el otro 50% de las actividades tales como: la socialización de los procesos de construcción del reconocimiento de los méritos alcanzados por el personal docente, directivo y administrativo, ni tampoco se elaboró el respectivo informe del proceso de autoevaluación del mismo.



Conclusiones.

En la presente investigación se concluye que:

En el estudio de la bibliografía correspondiente a la asesoría educativa en la Educación General Básica, y a sus responsabilidades en la orientación a los directivos, se plantean los elementos necesarios para el desarrollo del estándar de desempeño directivo, como parte de las funciones que debe desarrollar el directivo en esta área. Toda la normativa y otros textos consultados brindan los elementos necesarios que constituyen referentes para orientar desde los fundamentos teóricos la investigación realizada.

Para la realización del diagnóstico se utilizaron instrumentos como la revisión documental a los informes de la auditoría que se realizó a la institución, la entrevista realizada al directivo y la encuesta al personal docente, con los que se pudo corroborar las dificultades existentes en la Unidad Educativa Jaime Chávez Ramírez, referentes al cumplimiento del estándar de desempeño directivo.

Con los resultados obtenidos en el diagnóstico se pudo establecer que era necesario realizar un plan de asesoría para el directivo para darle un acompañamiento y poner en marcha el mejoramiento del estándar de desempeño directivo. Para realizar el plan de asesoría se contó con la colaboración del directivo con el cual se conformó comisiones formadas por los docentes con quienes se logró realizar la elaboración del PEI institucional, donde cada comisión se enfocó en elaborar las dimensiones establecidas, dando cumplimiento en la mayor parte a lo establecido en el plan de asesoría.

Para evaluar la gestión directiva en el cumplimiento de los estándares de desempeño directivo en la Unidad Educativa “Jaime Chávez Ramírez”, después de la aplicación del plan de asesoramiento, se diseñan las fichas de acompañamiento para que el directivo



conjuntamente con cada equipo gestor, de seguimiento a las actividades realizadas, en busca de mejorar el estándar de desempeño directivo, y así contribuir a la calidad educativa en la institución.



Bibliografía

- Carron, G y De Grauwe, A (2003). *Cuestiones de actualidad en supervisión: una revisión de la Literatura*. Paris, Francia. UNESCO.
- Escudero M. J. (1992). *El asesoramiento a centros educativos. Estudio evaluativo de los equipos psicopedagógicos de la comunidad de Madrid*. Madrid
- Mar, R. (1996). *El asesoramiento en educación*. España.
- Marcell, H. (2017) La realidad educativa ecuatoriana desde una perspectiva docente. *Revista Iberoamericana de Educación / Revista Ibero-americana de Educação*. Vol. 75, (Núm. 2) pp. 9.
- Merlin C. (1989). *La investigación de la Enseñanza, II. Métodos cualitativos y de observación*. Paidós Educador: España.
- Ministerio de Educación del Ecuador (2012) *Estándares de Calidad Educativa*. Recuperado de https://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2013/03/estandares_2012.pdf
- Nérici, I. (1975). *Introducción a la supervisión escolar*. Buenos Aires: Kapelusz
- McKinsey, Mourshed, Chijioke & Barber, (2010). ¿Cómo se convierte un sistema educativo de bajo desempeño en uno bueno?
- Pozner, P (2000). *Gestión Educativa estratégica*. IIPE Buenos Aires – UNESCO pp. 12



Presidencia de la República del Ecuador, (2012). *Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI*

Quito - Ecuador. Presidencia de la República del Ecuador.

Presidencia de la República del Ecuador. Acuerdo N° 450-13 *Ley Orgánica de Educación*

Intercultural LOEI, Quito, Ecuador, 16 de diciembre de 2013

Puente, W. (2000) Técnicas de Investigación. *RRPPnet. Portal de Relaciones públicas.*

Recuperado de <http://www.rrppnet.com.ar/tecnicasdeinvestigacion.htm>.

Reyna, R (2000) Técnicas de Investigación Social, Mexico DF cap. 20. S/p

Rivera, H (2017) *Propuesta de un sistema de formación especializada en supervisión educativa: análisis comparativo de 13 sistemas de supervisión escolar en el mundo*, Innovación Educativa, ISSN: 1665-2673 vol. 17, número 74

Rodríguez, M. (coord.). (2014). *Dirección y supervisión de centros formativos, bloque temático II: Supervisión*. Recuperado el 12 de abril de 2015.

Tabla 1. *Análisis de la actividad de supervisión educativa en el mundo*. Innovación educativa. (2017). Propuesta de un sistema de formación especializada en supervisión educativa: análisis comparativo de 13 sistemas de supervisión escolar en el mundo, mayo – agosto 2017 [Tabla]. Recuperado de Innovación educativa

Tabla 2. *Valores requeridos para la supervisión educativa en el mundo*. Innovación educativa. (2017). Propuesta de un sistema de formación especializada en supervisión educativa: análisis comparativo de 13 sistemas de supervisión



escolar en el mundo, mayo – agosto 2017 [Tabla]. Recuperado de Innovación educativa

Tabla 3. *Ejes de la supervisión educativa a nivel mundial*. Innovación educativa. (2017).

Propuesta de un sistema de formación especializada en supervisión educativa: análisis comparativo de 13 sistemas de supervisión escolar en el mundo, mayo – agosto 2017 [Tabla]. Recuperado de Innovación educativa

Tabla 4: *Programas de posgrado con énfasis en la supervisión educativa*. Innovación educativa. (2017). Propuesta de un sistema de formación especializada en supervisión educativa: análisis comparativo de 13 sistemas de supervisión escolar en el mundo, mayo – agosto 2017 [Tabla]. Recuperado de Innovación educativa.

Zabala, M. E. (s.f.). *Google*. *Obtenido de Diccionario de acción humanitaria y cooperación al desarrollo*.



Anexos

Entrevista al directivo:

Objetivo: Determinar el nivel de conocimiento de los componentes del estándar de desempeño Directivo, teniendo esta un carácter de Diagnóstico para así poder emitir los resultados en busca de mejorar este estándar en la Unidad Educativa Jaime Chávez Ramírez.

1. D
De acuerdo a la Constitución de la República en su Art. 27 manifiesta una educación de calidad, por lo cual se desarrollan estándares de gestión para el sistema educativo del país. Entonces, ¿Cuál cree usted que es el objetivo de los Estándares de Calidad Educativa?

2. E
En los siguientes enumerados marque el que usted crea correcto y justifique:
Uno de los principales propósitos de la Gestión Escolar que fundamentan la acción educativa, sus planes de mejora, seguimiento y monitoreo de los procedimientos institucionales se plantean de acuerdo a los Estándares de Calidad Educativa en:

Plan de Mejora Institucional	
Código de Convivencia	
Proyecto Educativo Institucional	
Plan Curricular Institucional	

3. M
Marque el que usted crea correcto.



Dentro de la Dimensión Pedagógica el Directivo debe supervisar

La metodología y proceso de autoevaluación institucional establecidos en el Pei.	
El cumplimiento del currículo nacional de acuerdo a lo establecido por el ME	
Ajustes necesarios según los resultados de evaluación de los estudiantes para implementar planes de apoyo y recuperación.	
La organización de programas de desarrollo integral de los docentes.	

4. ¿Qué buscan los estándares de desempeño directivo?



Guía de revisión documental:

Objetivo: Revisar del informe preliminar de auditoría realizada en la UE Jaime Chávez Ramírez

Estándar de Desempeño Directivo	Cumple	En proceso	No cumple
DI			
D1.C1.DI2. Implementa el Proyecto Educativo Institucional (PEI)			X
D1.C1.DI3. Supervisa la ejecución de procedimientos académicos y administrativos			X
D1.C2.DI4. Gestiona la ejecución de actividades de capacitación para el personal administrativo, directivo y docente.			X
D1.C2.DI6. Aplica lo dispuesto en la resolución para reconocer los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente.			X
D1.C3.DI9. Coordina la rendición de cuentas de la gestión de autoridades y organismos institucionales			X
D1.C4.DI10. Verifica la utilización óptima de la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos en relación a los objetivos aprendizaje.			X
D2.C1.DI14. Evalúa la práctica pedagógica de acuerdo a la ejecución de la planificación microcurricular.			X
D2.C2.DI16. Supervisa la ejecución de la planificación del servicio de consejería estudiantil			X



D2.C2.DI16. Supervisa la ejecución de la planificación del servicio de consejería estudiantil			X
D2.C2.DI17. Coordina la implementación de los lineamientos de refuerzo académico			X
D3.C1.DI19. Supervisa la gestión de los organismos institucionales en función de los deberes y atribuciones contempladas en la normativa vigente.			X
D3.C2.DI20. Coordina la participación de los docentes en actividades asociadas a los vínculos de cooperación establecidos para apoyar el proceso de enseñanza aprendizaje.			X
D4.C1.DI21. Coordina la ejecución de actividades enmarcadas en planes integrales y protocolos de gestión riesgos, seguridad y autocuidado.			X
D1.C3.DI7. Coordina los procesos de gestión de la información en la recolección, actualización y resguardo de la información de acuerdo a los procedimientos institucionales		X	
D1.C3.DI8. Verifica el cumplimiento de los lineamientos de comunicación académica y administrativa entre los actores educativos		X	
D2.C1.DI12. Supervisa que las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) guarden relación con la Planificación Curricular Institucional (PCI)		X	



D2.C1.DI13. Supervisa que las planificaciones microcurriculares guarden relación con las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) que correspondan		X	
D2.C1.DI15. Monitorea la evaluación del aprendizaje del estudiantado de acuerdo a los lineamientos de la Planificación Curricular Institucional (PCI) y al calendario escolar		X	
D3.C1.DI18. Socializa el Código de Convivencia a la comunidad educativa.		X	



Encuesta a docentes

Objetivo: Comprender el desempeño profesional docente, y encontrar las necesidades que el docente presente en la institución, para entorno a las mismas poder desarrollar y aplicar el plan de asesoría en la UE Jaime Chávez Ramírez.

Responda a las siguientes preguntas si o no

1. La Unidad Educativa brinda información y orientaciones sobre la normativa vigente

SI	NO

2. La Unidad Educativa promueve el mantenimiento de altas expectativas sobre el desempeño estudiantil de los estudiantes.

SI	NO

3. La Institución Educativa promueve el mantenimiento de altas expectativas sobre el desempeño de los estudiantes:

a) Brindando orientaciones para la planificación curricular que implique retos y altos niveles de desempeño para los estudiantes.

SI	NO

b) Realizando el seguimiento al desarrollo de las sesiones de aprendizaje que promuevan altos niveles de desempeño.

SI	NO
-----------	-----------



--	--

c) Brindando orientaciones para que las evaluaciones identifiquen distintos niveles de pensamiento en los estudiantes.

SI	NO

d) Brindando orientaciones para la retroalimentación a los estudiantes que les permita alcanzar altos niveles de desempeño.

SI	NO

e) Generando espacios de trabajo en equipo entre docentes para mejorar el nivel de desempeño de los estudiantes.

SI	NO

4. En la siguiente actividad, marque la opción que usted crea correspondiente:

La Institución Educativa ofrece a los docentes acompañamiento, capacitación, supervisión, talleres, u otros mecanismos que me sirven para:

#	Tema	Siempre	Casi siempre	Pocas veces	Nunca
1	Implementar estrategias pedagógicas para apoyar el aprendizaje de los estudiantes				
2	Actualizar mis conocimientos sobre la disciplina que enseño				



3	Actualizar mis conocimientos sobre cómo aprenden los estudiantes de acuerdo a su edad/nivel de desarrollo.				
4	Actualiza mis conocimientos para atender a la diversidad de estudiantes y sus necesidades educativas, tales como: estilos y ritmos de aprendizaje, problemas de aprendizaje, bilingüismo, talento, discapacidad, etc.				
5	Incorporar el uso de la tecnología para facilitar el aprendizaje de mis estudiantes.				

Revisión documental posterior a la aplicación

Objetivo: revisar y evaluar la aplicación de las actividades propuestas por el grupo de asesores, en la UE Jaime Chávez Ramírez.

Propuesta	Realiza do	En proceso	No realiza do
Entrevista con las autoridades para exponerle el objetivo de la visita y revisión del avance de los compromisos del acta anterior.			
Se revisó y orientó para la organización y construcción del PEI.			



Se entregó información en digital para que organicen la información			
En sesión previamente convocada se conformarán las 4 comisiones con el personal docente que tenga conocimientos y de acuerdo a las dimensiones de los estándares de calidad: Administrativa, pedagógica, convivencia, participación escolar y cooperación y seguridad escolar.			
Una vez designada la comisión, procederá a sesionar para elaborar el Plan de trabajo en el que contemple actividades desde la sensibilización, identidad institucional, elaboración del PEI, planes de mejora, búsqueda de aliados estratégicos, entre otras actividades.			
Se convocará a cada grupo de integrantes de la comunidad educativa para socializar el proceso de construcción del PEI, sensibilizar y aplicar la autoevaluación que evidencie los aspectos positivos y negativos tanto a lo interno como a lo externo. Para ello, se definirá la metodología de estudio situacional (Matriz FODA, diagrama Ishikawa, árbol de problemas, entre otras herramientas)			
Cada comisión elaborará un informe del proceso de autoevaluación el cual debe ser veraz, sin ocultar la problemática para poder emprender en procesos de mejora, el			



<p>cual será expuesta en la sesión ampliada con los grupos que integran la comunidad educativa y en Junta General de Directivos y Docentes de forma extraordinaria</p>			
<p>La primera autoridad institucional convocará a una sesión extraordinaria de Junta General de Directivos y Docentes con la presencia de representantes de madres y padres de familia, estudiantes e integrantes de la comunidad. En esta reunión cada coordinador de comisión expondrá los resultados identificados en su informe. Una vez realizado el diálogo, reflexión y acuerdos se aprobará el informe mediante un acta.</p>			

Propuesta	Realizado	En proceso	No realizado
<p>Conformación el equipo gestor y enlistar las actividades a desarrollar para elaborar la resolución para reconocer los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente.</p>			
<p>Aprobación del consejo ejecutivo, oficiará a los integrantes del equipo gestor para que se organicen, planifiquen y empiecen el proceso de construcción de la resolución para reconocer los</p>			



méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente.			
Se convocará a cada grupo de integrantes de la comunidad educativa para socializar el proceso de construcción de la resolución para reconocer los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente, sensibilizar y aplicar la autoevaluación que evidencie los aspectos positivos y negativos tanto a lo interno como a lo externo. Para ello, se definirá la metodología de estudio situacional (Matriz FODA, diagrama Ishikawa, árbol de problemas, entre otras herramientas)			
Elaborar un informe del proceso de autoevaluación el cual debe ser veraz, sin ocultar la problemática para poder emprender en procesos de mejora, el cual será expuesta en la sesión ampliada con los grupos que integran la comunidad educativa y en Junta General de Directivos y Docentes de forma extraordinaria			



Cláusula de licencia y autorización para publicación en el
Repositorio Institucional

Marcelo Orlando Mendieta Cumbe en calidad de autor/a y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación "Acompañamiento a la gestión directiva en el cumplimiento del estándar de desempeño directivo en la Unidad Educativa Jaime Chávez Ramírez", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad Nacional de Educación UNA E una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

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

Azogues, 27 de marzo del 2020

Marcelo Orlando Mendieta Cumbe

C.I: 0301452249



UNAE

Cláusula de licencia y autorización para publicación en el
Repositorio Institucional

Villamar Vines Vanessa Ivonne; en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación **“Acompañamiento a la gestión directiva en el cumplimiento del estándar de desempeño directivo, en la UE Jaime Chávez Ramírez, 2019-2020”**, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad Nacional de Educación UNAE una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

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

Azogues, 27 de marzo de 2020

Lugar, fecha

Villamar Vines Vanessa Ivonne

C.I: 1312595471



Cláusula de Propiedad Intelectual

Marcelo Orlando Mendieta Cumbe, autor/a del trabajo de titulación "Acompañamiento a la gestión directiva en el cumplimiento del estándar de desempeño directivo en la Unidad Educativa Jaime Chávez Ramírez", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor/a.

Azogues, 27 de marzo de 2020

Marcelo Orlando Mendieta Cumbe.

C.I: 0301452249



UNAE

Cláusula de Propiedad Intelectual

Vanessa Ivonne Villamar Vines, autora del trabajo de titulación "Acompañamiento a la gestión directiva en el cumplimiento del estándar de desempeño directivo, en la UE Jaime Chávez Ramírez, 2019-2020", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor/a.

Azogues, 27 de marzo de 2020

Vanessa Ivonne Villamar Vines

C.I: 1312595471



UNA E

Certificación del Tutor

Yo, Arellys García Chávez, tutora del trabajo de titulación denominado **Acompañamiento a la gestión directiva en el cumplimiento del estándar de desempeño directivo, en la UE Jaime Chávez Ramírez, 2019-2020**. Perteneciente a los estudiantes: **MENDIETA CUMBE MARCELO ORLANDO con CI 0301452249 y VILLAMAR VINCES VANESSA IVONNE con CI 1312595471**. Doy fe de haber guiado y aprobado el trabajo de titulación. También informo que el trabajo fue revisado con la herramienta de prevención de plagio donde reportó el 9% de coincidencia en fuentes de internet, apegándose a la normativa académica vigente de la Universidad.

Azogues, 27 de marzo de 2020

PhD. Arellys García Chávez

C.I: 0152162244