



UNAE

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Especialización en:

Gestión de la Calidad en Educación

Mención en: Auditoría Educativa

**Evaluación interna de los estándares de desempeño
profesional directivo en la Unidad Educativa “9 de Octubre”
para los procesos de evaluación externa**

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

Autor:

John Rafael Menéndez Mero

CI: 1312098542

Tutor:

PhD. Gisela Consolación Quintero Arjona

CI: 0151467354

Azogues, Ecuador

10-septiembre-2024



Resumen

La presente investigación se realizó en la unidad educativa “9 de Octubre” del cantón Santa Ana de la Provincia de Manabí, la cual no ha tenido ningún tipo de evaluación externa que permita conocer el cumplimiento de los estándares de desempeño hasta el desarrollo del presente estudio. El objetivo general fue diseñar un plan de evaluación interna de los estándares de desempeño profesional directivo en la Unidad Educativa “9 de Octubre” para los procesos de evaluación externa. La metodología se enmarcó en el paradigma interpretativo, el enfoque cualitativo y el tipo de diseño fue el estudio de caso. Los informantes de la investigación fueron tres directivos y treinta docentes. Los instrumentos de recolección de la información utilizados fueron la entrevista, un cuestionario y análisis documental. Los resultados demostraron el estado situacional del nivel de cumplimiento de los estándares de desarrollo profesional directivo y la necesidad de diseñar el plan de evaluación interna de los estándares de desempeño profesional directivo, el cual fue validado por criterio de expertos. Las conclusiones plasman la importancia de aplicación de la matriz de indicadores como aporte a la mejora de los procesos educativos de la institución y la validación evidenció la factibilidad de la propuesta.

Palabras clave: Calidad Educativa, Estándares Educativos; Matriz de indicadores; Evaluación interna



Abstract

The present research was conducted in the educational unit "9 de Octubre" of Santa Ana canton in the Province of Manabí, which has not had any type of external evaluation that allows knowing the fulfillment of the performance standards until the development of the present study. The general objective was to design an internal evaluation plan of the management professional performance standards in the "9 de Octubre" Educational Unit for external evaluation processes. The methodology was framed in the interpretive paradigm, the qualitative approach and the type of design was the case study. The informants of the research were three directors and thirty teachers. The data collection instruments used were an interview, a questionnaire and documentary analysis. The results showed the situational status of the level of compliance with the standards of managerial professional development and the need to design an internal evaluation plan for the standards of managerial professional performance, which was validated by expert criteria. The conclusions show the importance of the application of the matrix of indicators as a contribution to the improvement of the educational processes of the institution and the validation evidenced the feasibility of the proposal.

Keywords: Educational Quality; Educational Standards; Matrix of indicators; Internal evaluation



Índice

INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.1. Problema de investigación	4
1.1.1. Planteamiento del problema o problematización	4
1.1.2. Pregunta de investigación	6
1.1.3. Objetivo general	6
1.1.4. Objetivos específicos	6
1.1.5. Justificación	7
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	9
2.1. Antecedentes	9
2.1.1. Internacionales.....	9
2.1.2. Nacionales.....	10
2.1.3. Locales	11
2.2. Marco Legal.....	13
2.3. Bases Teóricas.....	14
2.3.1. Fundamentos.....	15
2.3.2. Estándares de desempeño profesional.....	16
2.3.2.1. Calidad educativa.....	16



2.3.2.1.1. Estándares de calidad educativa.....	17
2.3.2.1.2. Rol del directivo docente	17
2.3.2.1.3. Estándar directivo.....	18
2.3.2.1.4. Desarrollo y diseño de estándares de desempeño directivo	20
2.3.2.1.5. Estándares de calidad educativa: Ministerio de educación del Ecuador	20
2.3.3. Evaluación	24
2.3.3.1. Tipos de evaluación.....	24
2.3.3.1.1. Evaluación interna	24
2.3.3.1.2. Evaluación externa	25
2.3.4. Tipos de estándares utilizados en la evaluación del desempeño directivo	25
2.3.5. Importancia de la evaluación del desempeño directivo	26
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	28
3.1. Marco Metodológico	28
3.3.1. Paradigma	28
3.3.2. Enfoque	28
3.3.3. Tipo de investigación.....	29
3.3.4. Diseño.....	29
3.3.5. Unidades de información	30
3.3.6. Criterios de inclusión y exclusión de las unidades de información.....	31
3.3.7. Criterios para seleccionar y/o determinar los informantes en la investigación	



.....	31
3.3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de la información.....	32
3.3.8.1. Instrumentos.....	33
3.3.9. Operacionalización de categorías.....	36
3.3.10. Reflexiones éticas.....	37
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	40
4.1. Análisis e interpretación de la información.....	40
4.1.1. Resultados de la entrevista de los directivos.....	40
4.1.2. Resultados del cuestionario a los docentes.....	47
4.1.3. Resultados de la matriz de la revisión documental.....	61
4.1.4. Triangulación e interpretación de los resultados.....	63
4.3. Discusión de resultados.....	66
CAPÍTULO V. PROPUESTA.....	69
5.1. Diseño de la propuesta de intervención educativa.....	69
Título de la propuesta.....	69
5.1.1. Introducción.....	69
5.1.1.1. Origen.....	70
5.1.1.2. Objetivo.....	70
5.1.2. Principios de la propuesta.....	70
5.1.3. Fundamentos teóricos y legales.....	72
5.1.4. Componentes del plan.....	75



5.1.5.	Características del plan	76
5.1.6.	Descripción del plan	78
5.1.7.	Fases para la implementación del Plan de evaluación interna	79
FASE 1: PLANIFICACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA MATRIZ DE INDICADORES.....		81
FASE 2: APLICACIÓN DE LA MATRIZ DE INDICADORES		82
FASE 3: EVALUACIÓN DE LA APLICACIÓN DE LA MATRIZ DE INDICADORES		104
5.1.8.	Informe final de la evaluación interna	105
5.1.9.	Resumen de los estándares evaluados	106
5.1.10.	Acta final de evaluación interna.....	106
5.2.	Validación de la propuesta.....	108
5.2.1.	Análisis de la Validación del Plan de Evaluación Interna de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo	108
5.2.2.	Sugerencias respecto a la mejora del plan de evaluación.....	110
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		112
6.1.	Conclusiones	112
6.2.	Recomendaciones	113
6.3.	Referencias.....	114
6.4.	Anexos.....	118
Anexo 1. Entrevista al Director		118
Anexo 2. Encuesta a los Docentes		120



Anexo 3. Informe final de la evaluación interna.....	123
Anexo 4. Resumen de los estándares evaluados.	125
Anexo 5. Acta final de evaluación interna.....	126
Anexo 6. Carta de validación de la propuesta por expertos.....	127
Anexo 7. Instrumento de validación de expertos del plan de evaluación	128
Anexo 8. Acuerdo de consentimiento informado para entrevista a directivos.....	129
Anexo 9. Acuerdo de consentimiento informado para publicar el nombre de la institución educativa	131
Anexo 10. Acuerdo de consentimiento informado para encuesta a docentes.....	133
Anexo 11. Certificación del Tutor	135
Anexo 12. Cláusula de licencia y autorización para publicación en el Repositorio Institucional.	136
Anexo 13. Cláusula de Propiedad Intelectual.....	137



Índice de Tablas

Tabla 1. Estándares de calidad de desempeño profesional directivo	22
Tabla 2. Operacionalización de categorías	36
Tabla 3. Resultados de la entrevista de los directivos	40
Tabla 4. Qué es un estándar educativo	47
Tabla 5. Función de un estándar educativo	49
Tabla 6. Percepción docente sobre estándares de desempeño profesional directivo.....	57
Tabla 7. Recomendaciones para mejorar el desempeño del personal directivo.....	59
Tabla 8. Resultados de la matriz de la revisión documental	61
Tabla 9. Triangulación e interpretación de los resultados	63
Tabla 10. Matriz de Indicadores de Estándares de Desempeño Directivo	83
Tabla 11. Observaciones y sugerencias del plan de evaluación.....	110

Índice de Figuras

Figura 1. Tipo de evaluación relacionada con los Estándares de Calidad Educativa	51
Figura 2. Estado situacional de la institución en la última auditoría	52
Figura 3. Nivel de información sobre los estándares de calidad	52
Figura 4. Grado de organización del equipo directivo.....	53
Figura 5. Calificación que obtendría la institución luego de una Auditoría Educativa Externa	54
Figura 6. La institución necesita de una Auditoría educativa	55
Figura 7. Auditoría Educativa beneficia a la mejora de la calidad educativa institucional.....	56
Figura 8. Plan de Evaluación Interna de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo	80

INTRODUCCIÓN

En el dinámico y exigente entorno educativo contemporáneo, la evaluación del desempeño profesional directivo se erige como uno de los pilares fundamentales para el desarrollo y la mejora continua de las instituciones educativas. En este contexto, la Unidad Educativa "9 de Octubre" enfrenta el desafío de garantizar la excelencia en sus procesos de evaluación, tanto internos como externos, con el objetivo de promover un liderazgo efectivo y un ambiente propicio para el aprendizaje.

La presente investigación se centra en la evaluación interna de los Estándares de desempeño profesional directivo en la Unidad Educativa "9 de Octubre", con un enfoque específico en su relevancia para los procesos de evaluación externa. En este sentido, se busca no solo identificar y analizar los criterios utilizados para evaluar el desempeño de los directivos, sino también diseñar un plan de evaluación para la determinación del grado de cumplimiento de los estándares de calidad educativa establecidos por el Ministerio de Educación del Ecuador correspondientes al desempeño profesional directivo en la Unidad Educativa "9 de Octubre".

El propósito principal de este estudio es contribuir al fortalecimiento institucional y a la mejora de la calidad educativa mediante una evaluación crítica y reflexiva de los estándares de desempeño directivo. Se espera que los resultados obtenidos proporcionen información valiosa para la toma de decisiones en la gestión educativa, así como para el diseño e implementación de políticas y prácticas que impulsen el desarrollo profesional de los directivos y la excelencia académica en la institución.

Esta investigación reviste una importancia significativa para la institución y la sociedad. Por un lado, ofrece la oportunidad de reflexionar sobre la efectividad de los procesos de evaluación del desempeño directivo en la Unidad Educativa "9 de Octubre", permitiendo identificar áreas de fortaleza y oportunidades de mejora. Por otro lado, busca fomentar una cultura de

evaluación y mejora continua en la institución, promoviendo la transparencia, la rendición de cuentas y el compromiso con la calidad educativa.

En términos teóricos, esta investigación se fundamenta en un enfoque multidisciplinario que integra diversas corrientes y perspectivas sobre liderazgo educativo, evaluación del desempeño y gestión escolar. Se consideran aspectos como el liderazgo transformacional, la gestión por resultados, los estándares internacionales de calidad educativa y las mejores prácticas en evaluación del desempeño, proporcionando un marco conceptual amplio y sólido para el análisis y la interpretación de los resultados.

La metodología empleada en este estudio está basada en el enfoque cualitativo. Se utilizaron tres técnicas de recolección de datos, como la entrevista, el análisis documental y la encuesta. Esta aproximación cualitativa permitió obtener una comprensión integral de los estándares de desempeño directivo y su percepción por parte de los distintos actores educativos, así como identificar patrones y tendencias significativas que puedan orientar futuras acciones y decisiones.

En síntesis, los principales resultados obtenidos de esta investigación tendrán implicaciones prácticas y teóricas significativas para la Unidad Educativa "9 de Octubre" y para el campo más amplio de la gestión educativa. Se espera que estos hallazgos contribuyan a fortalecer los procesos de evaluación del desempeño directivo, promoviendo una cultura de mejora continua y excelencia académica que beneficie tanto a la institución como a la sociedad en su conjunto.

Los capítulos del presente estudio se encuentran distribuidos de la siguiente forma: el Capítulo I aborda el planteamiento del problema; el Capítulo II de basa en el marco teórico que fundamenta la investigación; la metodología en todo su contexto se ve reflejada en el Capítulo III; en el Capítulo IV se redactó el análisis e interpretación de los resultados; en el Capítulo V se desarrolló la propuesta la cual incluyó la validación de expertos y en el Capítulo VI se dedicó a las conclusiones y recomendaciones del estudio.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Problema de investigación

1.1.1. Planteamiento del problema o problematización

La unidad educativa “9 de Octubre” es una institución emblemática y centenaria ubicada en el cantón Santa Ana de la provincia de Manabí, cuenta con una oferta de Educación General Básica con doble jornada, con un promedio de ochocientos estudiantes. Cuenta con treinta y cuatro docentes, tres directivos y tres conserjes.

En el año 2014 fue reconocida por la Asamblea Nacional por medio del programa “Vicente Rocafuerte” por cumplir ciento treinta y cinco años de vida institucional, con la entrega de un manifiesto y una medalla para que la luciera en el pabellón, como parte del homenaje por la historia y trayectoria que tiene como institución educativa.

Con el sismo del 16 de abril del 2016 la infraestructura quedó afectada por lo cual fue demolida en su totalidad, quedando sin un espacio apto para poder desarrollar las actividades de enseñanza y aprendizaje entre docentes y estudiantes.

A raíz de este evento que afectó a la costa de Manabí y parte de Esmeraldas, de forma paralela se desarrollaban trabajos de reconstrucción, los estudiantes y docentes fueron trasladados a un inmueble de una institución educativa aledaña en jornada vespertina, mientras que los anfitriones trabajaban en jornada matutina.

En cuanto se desarrollaba el periodo en el que las dos instituciones compartían espacios como aulas y las canchas, se generaron episodios de conflictos entre padres, estudiantes y docentes lo que provocó un ambiente de convivencia desfavorable para el desarrollo de actividades relacionados con la enseñanza y el aprendizaje.

Terminados los trabajos de reconstrucción, el Distrito de Educación 13Do4 como parte de la política reorganización territorial, oferta educativa y optimización de recursos materiales y

humanos, mediante Resolución Nro. MINEDUC-cz4-2017-00232-R, con fecha Portoviejo veintitrés de febrero de dos mil diecisiete, se unificaron ambas instituciones ya que esta nueva infraestructura contaba con espacios y recursos tecnológicos como laboratorios de computación, química que optimizaban el desarrollo de actividades educativas que no tenían en la institución demolida ni anfitriona.

La fusión de ambas instituciones causó una amplia discusión entre padres y docentes por temas como el uniforme, los horarios de trabajo, la designación de las autoridades institucionales, la designación del distributivo docente, entre otras menos relevantes.

El primer periodo fue complicado en temas de convivencia, organización y cumplimiento de construcción de documentos como código de convivencia, PCI, plan de gestión de riesgo y el Proyecto Educativo institucional (PEI). Los acuerdos entre la comunidad educativa no se cumplían por lo que no se podían alcanzar los objetivos de manera satisfactoria al termino de cada periodo y año lectivo.

Es así que, tomando como punto de inicio a partir de la unificación, documentos como el código de convivencia tardó tres años en terminarse, mientras que el resto solo se construían para cumplir. En el caso del PEI no se ha construido hasta la fecha, dejando así un vacío dentro de la planificación estratégica que tiene como objetivo fundamental la mejora de los procesos educativos “Es el instrumento de planificación estratégica de la institución educativa que permite establecer los parámetros para guiar la gestión escolar hacia la mejora continua y la innovación educativa” (Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2023, art.89).

En definitiva, la problemática de la investigación relacionada con la evaluación interna de los estándares de desempeño profesional directivo en la Unidad Educativa “9 de Octubre”, se basa en que la escasa auditoría impacta negativamente en la gestión educativa, porque los directivos pueden descuidar áreas clave como la supervisión de la enseñanza, el seguimiento del progreso

académico de los estudiantes o la implementación de políticas inclusivas. Lo que resulta en una toma de decisiones desorganizada, con planes estratégicos mal orientados o inconsistentes con las necesidades reales del centro educativo. Además, la ausencia de auditorías en los centros educativos impide identificar debilidades en la formación y liderazgo de los directivos, lo que limita su crecimiento profesional y, en consecuencia, afecta el clima escolar y los resultados académicos. En virtud de lo anterior se plantea la pregunta de investigación y los objetivos de la investigación.

1.1.2. Pregunta de investigación

¿Cómo contribuir a la Evaluación interna de los estándares de desempeño profesional directivo en la Unidad Educativa “9 de Octubre” para los procesos de evaluación externa?

1.1.3. Objetivo general

Diseñar un plan de evaluación interna de los estándares de desempeño profesional directivo en la Unidad Educativa “9 de Octubre” para los procesos de evaluación externa.

1.1.4. Objetivos específicos

- Analizar el estado actual del proceso de evaluación interna el de los estándares de desempeño profesional directivo en la Unidad Educativa “9 de Octubre” para los procesos de evaluación externa establecidos por el Ministerio de Educación del Ecuador en relación al desempeño profesional directivo.
- Determinar los fundamentos teóricos del proceso de evaluación interna de los estándares de desempeño profesional directivo, como lo propone el ministerio de educación.
- Diseñar el plan de evaluación interna de los estándares de desempeño profesional directivo.
- Validar por criterio de expertos el plan de evolución diseñado.

1.1.5. Justificación

La gestión educativa implica organizar y dirigir el ambiente interno de la institución educativa considerando la calidad y la excelencia como un ente rector que guía a los involucrados para alcanzar sus metas. Todo esto sin dejar de lado las tendencias contemporáneas relacionadas con la transformación educativa en la que muchos autores afirman que como parte de ese desarrollo se deben integrar las tecnologías.

Para la Universidad Nacional de Educación (2024) la gestión educativa es parte de una línea investigativa que plantea la creación y elaboración de investigaciones y escritos sobre este tema de análisis, centrados en los procesos propios de esta área y sus conexiones, desde una perspectiva compleja, contextualizada y multidimensional dentro del ámbito de la educación como fenómeno social en todas sus formas y niveles.

Con los desafíos que nos plantea la educación en los actuales momentos, es necesario tener una evaluación del trabajo de las autoridades institucionales que se realiza dentro de la institución educativa, para tener una retroalimentación del nivel de logro que se ha obtenido con relación a los estándares directivos y con base en esa información, tomar decisiones oportunas para la mejora continua de la educación ordinaria “La auditoría educativa es la función de carácter profesional del Modelo Nacional de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa que tiene como función principal proveer a las autoridades y al sistema educativo de una evaluación externa acerca de la calidad y los niveles de logro alcanzados por las instituciones, en relación con los estándares de calidad educativa” (MNSGE, 2013, p. 10).

Desde el año 2013 el Ministerio De Educación y Cultura genera los lineamientos para realizar evaluaciones externas a las instituciones educativas, con el objetivo de tener datos de los alcances de los estándares de calidad educativa y en lo posterior poder retroalimentar y dar seguimiento, de manera que esto contribuya a la mejora de la educación. Esto conlleva a la contratación de recursos humanos para desempeñar la tarea de auditores, asesores y docentes

mentores a nivel zonal y distrital, sin embargo, por falta de partidas presupuestarias el MINEDUC no ha podido cumplir con esta oferta “Existe un equipo de Auditores Educativos Distritales cuya tarea consiste en la evaluación y control interno de la situación técnico-pedagógica y administrativa de toda la oferta educativa que exista en el distrito²³. El equipo verifica por medio de un examen evaluativo en formatos predeterminados en terreno el cumplimiento de las políticas y estándares educativos, la normativa vigente²⁴ y las condiciones para el mejoramiento continuo de la institución educativa” (MNSGE, 2013, p. 23).

En la Unidad Educativa “9 de Octubre” no se ha realizado hasta la fecha una evaluación externa por lo que no se ha podido generar retroalimentación para la mejora de los procesos educativos, es evidente la necesidad de ejecutar un plan de auditoria educativa. En visitas regulares efectuadas por la auditora de la Zona 4, la directora ha manifestado que no tiene inconveniente y al contrario invita que se ejecute una auditoria para seguir mejorando todos los ejes educativos en los que gira la institución. Ante todo, lo manifestado y previo a la construcción del presente documento, en diálogos con la directora sobre el tema en cuestión, está dispuesta a colaborar con lo que se necesite para llevar a cabo un proceso interno de evaluación de los estándares del directivo.

La investigación pretende propiciar la transformación educativa al ofrecer un diagnóstico claro sobre las áreas de mejora y fortalezas en la gestión de los directivos escolares. Al identificar los aspectos críticos en su desempeño, se podrán implementar estrategias formativas enfocadas en el liderazgo pedagógico, la gestión organizativa y la toma de decisiones informada. Esta evaluación permitirá que los directivos ajusten sus prácticas a las necesidades reales de la comunidad educativa, promoviendo un entorno más eficiente, inclusivo y orientado al éxito académico de los estudiantes, lo que a largo plazo transformará la calidad educativa en su conjunto.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Durante los últimos diez años, el interés por parte de instituciones gubernamentales a nivel nacional, regional e internacional en mejorar la calidad de la educación ha sido un indicador de alto valor e interés. Aunque hay una gran cantidad de información disponible en la actualidad, la investigación sobre auditoría educativa es limitada. Sin embargo, a continuación, se presentan algunos antecedentes relevantes a nivel internacional, nacional y local que están relacionados con la presente investigación.

2.1.1. Internacionales

A nivel internacional, los conceptos en calidad educativa suelen diferir por lo cual se encontraron similitudes en lo referente a la evaluación de estándares del directivo:

Mendoza et al (2014) desarrollo una investigación titulada Evaluación por estándares de la gestión directiva en secundaria. Esta investigación tiene por objetivo evaluar la gestión de directivos de escuelas secundarias federalizadas del estado de Chihuahua a partir de ocho estándares, considerando cuatro niveles de desempeño. Es una investigación con metodología cuantitativa. Los resultados muestran que los directivos se encuentran en promedio en un nivel de desempeño bueno, aunque con algunas limitaciones. En conclusión, los estándares con más altas evaluaciones fueron Liderazgo efectivo y Comunicación del desempeño, y el más bajo, Redes escolares.

Tobón, S et al. (2020) llevo a cabo una investigación titulada evaluación de las prácticas directivas en directores escolares: validez y confiabilidad de una rúbrica. Este estudio tiene como objetivo diseñar y validar una rúbrica analítica para que los directores autoevalúen sus prácticas y establezcan acciones de mejoramiento que beneficien el aprendizaje en las escuelas de educación básica. El método empleado es instrumental enfocada en el diseño, la validez y la confiabilidad de un instrumento utilizado para recopilar información. El resultado

demuestra que el instrumento fue evaluado por 10 jueces y se aplicó a un grupo de 645 directores de escuelas de educación básica. Se concluye que la rúbrica posee adecuados niveles de validez de contenido, validez de constructo y confiabilidad

2.1.2. Nacionales

A nivel nacional, se descubrieron varias investigaciones que están íntimamente relacionadas con la investigación actual, las cuales son las que más han aportado al presente trabajo de investigación, sin embargo, por motivos técnicos se han escogido solo dos que se detallan a continuación:

Paucar (2020) desarrollo un trabajo de investigación denominado evaluación externa del desempeño profesional directivo en la Unidad Educativa “Nicanor Aguilar Maldonado” periodo 2019-2020, la cual tiene como objetivo evaluar el desempeño profesional directivo, el enfoque es cualitativo, con la metodología de estudio de caso, y utiliza como técnicas e instrumentos la observación, los conversatorios, las entrevistas y el análisis documental. Los hallazgos se determinaron mediante la aplicación de indicadores y criterios específicos con base en evidencias. El resultado de la evaluación externa fue que la institución educativa se encuentra en estado situacional cuantitativo del 50% y cualitativo: en proceso (amarillo). Esto significa que la institución debe implementar procesos de monitoreo, seguimiento y evaluación interna para mejorar la calidad educativa. Las conclusiones del informe de la investigación presentan las fortalezas y debilidades de la gestión directiva, así como las recomendaciones para el plan de mejora. La investigación aporta al conocimiento de la realidad educativa de la institución y al desarrollo profesional de los directivos.

Álvarez (2021) La investigación titulada “Auditoria educativa del desempeño profesional directivo en una escuela de modalidad multigrado de la zona 6 de educación” tiene como objetivo conocer el estado situacional de la institución educativa correspondiente a los estándares de calidad en el desempeño profesional directivo, mediante la emulación de un

proceso de auditoria educativa basado en el Nuevo Modelo de Gestión Educativa. La investigación tiene un enfoque cualitativo, con la metodología de estudio de caso, y utiliza como técnicas e instrumentos la encuesta y la entrevista al director de una escuela de modalidad multigrado. Los resultados se obtuvieron mediante la aplicación de indicadores y criterios específicos con base en evidencias. El resultado de la auditoria educativa demuestra que la institución se encuentra en un buen nivel de gestión educativa, con un director que se capacita continuamente, propone proyectos que involucran a la comunidad educativa y brinda apoyo a los docentes y estudiantes. Sin embargo, se concluye manifestando que se evidencia la necesidad de recibir una auditoria oficial que no ha sido realizada en los últimos años tal como lo establece el Ministerio de Educación. El informe de la investigación presenta las fortalezas y debilidades de la gestión directiva, así como las recomendaciones para el plan de mejora. La investigación aporta al conocimiento de la realidad educativa de la institución y al desarrollo profesional del directivo.

2.1.3. Locales

A nivel local, se identificaron dos investigaciones que están relacionadas con la investigación actual y su aporte es muy general ya que no solo se evalúa al directivo sino también a los docentes, como se explica a continuación:

A. Rivas (2015) llevó a cabo un trabajo de investigación titulado Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en la Unidad Educativa Manabí Tecnológico, de la ciudad de Portoviejo, de la provincia de Manabí, durante el año 2013- 2014. El objetivo de esta investigación es evaluar la calidad del desempeño profesional docente y directivo en la Unidad Educativa Manabí Tecnológico, mediante la aplicación de una rúbrica analítica basada en los estándares de calidad educativa establecidos por el Ministerio de Educación. La metodología utilizada es de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental y transversal. La muestra está conformada por 24 docentes y 3 directivos de la institución. Los resultados obtenidos muestran que el nivel de desempeño profesional docente y directivo es bueno, con un

promedio de 3,5 sobre 5. Sin embargo, se identifican algunas áreas de mejora, como la comunicación efectiva, el liderazgo pedagógico, el desarrollo profesional y la gestión de recursos. El estudio concluye que es necesario implementar acciones de capacitación y seguimiento para fortalecer las competencias de los docentes y directivos, así como fomentar una cultura de autoevaluación y mejora continua en la institución.

Navarrete (2013) desarrolla una investigación titulada “Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el centro de educación básica particular “Julia Navarrete Mendoza” de la ciudad de Portoviejo, cantón Portoviejo, de la provincia de Manabí durante el año lectivo 2011-2012”. El objetivo de la investigación fue evaluar la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el centro educativo mencionado, mediante la aplicación de encuestas y fichas de observación a los estudiantes, profesores, miembros del consejo directivo, rector e inspector. La metodología utilizada es la socio-educativa. Los resultados demuestran que los docentes no están desarrollando las clases magistrales sin ejecutar elementos esenciales de la planificación de clases. La conclusión principal de la investigación fue que el centro educativo cuenta con un personal docente y directivo comprometido con la calidad educativa, que se refleja en el alto nivel de satisfacción de los estudiantes y la comunidad. Se recomienda fortalecer la aplicación de normas y reglamentos, así como la participación de los padres de familia y representantes en el proceso educativo.

Guaycha (2021) en su investigación titulada “Auditoría educativa de los estándares de calidad de gestión escolar en Instituciones Educativas urbanas del Distrito Educativo 09D04 Febres Cordero de la ciudad de Guayaquil, provincia del Guayas” expone como objetivo evaluar las actividades de la gestión escolar y su influencia en la Calidad Educativa de las Instituciones Educativas a través de la aplicación de entrevista al Auditor Educativo y de encuestas a directivos/rectores para sugerir la adaptación del modelo de evaluación C.I.P.P como estándar de calidad de Auditorías Educativas. La investigación se basó en la metodología cuantitativa, para la recolección de la información se empleó las técnicas de análisis de documentos,

entrevista para el Auditor Educativo y encuesta para directivos/rectores; El instrumento fue un registro documental, guía de entrevista, cuestionario de 20 ítems para los directivos/rectores de diferentes Instituciones Educativas urbanas del Distrito Educativo 09Do4 “Febres Cordero” de la zona 8 de la ciudad de Guayaquil. Los resultados obtenidos de las actividades de los directivos/rectores en gestión escolar para las diferentes dimensiones: Gestión administrativa, pedagógica, convivencia y riesgo escolar alcanza un 80,25%. Consecuentemente, las actividades de gestión escolar de las diferentes instituciones educativas que realizan los directivos/rectores y la comunidad educativa están contribuyendo a la Calidad Educativa en los diferentes contextos escolares.

2.2. Marco Legal

En el Ecuador, el marco legal relacionado con la evaluación del desempeño profesional directivo en el ámbito educativo se encuentra establecido en diversas normativas y documentos legales. A continuación, se mencionan algunas de las leyes y disposiciones más relevantes:

Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI): Esta ley establece las bases del sistema educativo en Ecuador y regula aspectos relacionados con la evaluación del desempeño docente y directivo, así como los criterios para la promoción y la evaluación institucional.

Reglamento General de la LOEI: Este reglamento complementa la Ley Orgánica de Educación Intercultural y establece disposiciones específicas sobre la evaluación del personal directivo y docente, incluyendo criterios, procedimientos y estándares de evaluación.

Acuerdo Ministerial No. 134-12: Este acuerdo establece el Reglamento para la Evaluación del Desempeño Docente y Directivo en el Sistema Educativo del Ecuador, proporcionando pautas y procedimientos para la evaluación del personal directivo en las instituciones educativas.

Acuerdo Ministerial No. 185-14: Este acuerdo establece el Reglamento para el Reconocimiento del Mérito y la Excelencia Educativa, que incluye disposiciones relacionadas con la evaluación

del desempeño directivo y la valoración de su contribución al mejoramiento de la calidad educativa.

Acuerdo Ministerial No. 0450-13: La función de la Auditoría Educativa en el marco del Acuerdo 450-13 es: “proveer a las autoridades y al sistema educativo de una evaluación externa acerca de la calidad y los niveles de logro alcanzados por las instituciones, en relación con los estándares de calidad educativa” (Minedu, 2013).

Normativa interna de la institución educativa: Además de las leyes y disposiciones a nivel nacional, es importante considerar la normativa interna de la Unidad Educativa "9 de Octubre", que puede incluir políticas, reglamentos y procedimientos específicos relacionados con la evaluación del desempeño directivo.

Estas son algunas de las principales normativas que establecen el marco legal para la evaluación del desempeño profesional directivo en Ecuador. Es fundamental que cualquier investigación o intervención en este ámbito se realice en cumplimiento con estas disposiciones legales y en consonancia con los principios de transparencia, equidad y mejora continua en la gestión educativa.

2.3. Bases Teóricas

El liderazgo educativo es un concepto fundamental que implica la capacidad de los directivos escolares para influir, inspirar y guiar a todos los miembros de la comunidad educativa hacia el logro de metas y objetivos compartidos en pro de la excelencia académica y el bienestar integral de los estudiantes. La gestión escolar, por su parte, se refiere al conjunto de procesos y prácticas que permiten organizar, dirigir y coordinar eficazmente los recursos humanos, materiales y financieros de una institución educativa para alcanzar sus objetivos educativos y

El liderazgo educativo se define como el conjunto de habilidades, competencias y valores que poseen los directivos escolares para liderar y transformar la cultura y el clima organizacional de una institución educativa, promoviendo una visión compartida, motivando a los equipos de

trabajo y fomentando una cultura de aprendizaje continuo y mejora constante. Este tipo de liderazgo se caracteriza por su enfoque en el desarrollo profesional de los docentes, la participación activa de la comunidad educativa y el compromiso con la equidad y la inclusión.

La evaluación del liderazgo desempeña un papel crucial en la gestión escolar, ya que influye directamente en la calidad y el éxito de los procesos educativos y en el cumplimiento de los objetivos institucionales. Un liderazgo efectivo contribuye a crear un ambiente escolar positivo y estimulante, donde se fomenta la colaboración, la innovación y el compromiso de todos los actores educativos. Además, un buen liderazgo escolar puede impulsar el desarrollo profesional de los docentes, mejorar los resultados académicos de los estudiantes y fortalecer la relación con la comunidad.

2.3.1. Fundamentos

Con relación a este apartado del trabajo de investigación Gallego (2018), como parte de sus conclusiones afirma que, un marco teórico es lo que delimita, incluye, sitúa y da importancia al significado del problema. Una teoría, al permitir describir, comprender, explicar e interpretar los problemas, les proporciona un contexto. Este mismo autor continúa manifestando que se denomina marco referencial al marco teórico ya que el problema toma sentido en relación con una teoría.

Asimismo, Schanzer (2015) declara que, el objetivo del marco teórico, marco referencial o marco conceptual es proporcionar a la investigación un conjunto organizado y coherente de ideas y afirmaciones que permitan abordar el problema. Su propósito es situar el problema en un contexto donde tenga sentido, incorporando los conocimientos previos relacionados y organizándolos de manera que sean útiles para nuestra tarea.

Por otro lado, en la misma línea de análisis Hernández (2006) aclara que, es fundamental destacar que el término "marco teórico" no se refiere a lo mismo que una "teoría"; por lo tanto, no todos los estudios que incorporan un marco teórico necesariamente se basan en una teoría.

De esta manera es evidente que este apartado de la investigación como lo es el marco teórico pasa a ser esencial para el desarrollo del análisis de la problemática planteada, ya que la finalidad es ubicarla dentro de un grupo de saberes, que permita guiar nuestra búsqueda de información y nos dé un entendimiento apropiado de los temas que se trataran.

2.3.2. Estándares de desempeño profesional

2.3.2.1. Calidad educativa

En este sentido Vásquez (2013) se refiere al tema como algo complejo de definir en términos concretos, sin embargo, se hace referencia al aprendizaje que tiene un significado profundo, a las relaciones armoniosas entre las instituciones educativas y su entorno, a la preocupación por el sistema de reglas y procesos que conforman el proceso educativo, al progreso del estudiante en términos de competencias, a la satisfacción de aquellos involucrados en la mejora de la calidad de los alumnos, y finalmente al desarrollo de la capacidad de tomar decisiones de manera autónoma, la creatividad para resolver problemas grandes y pequeños, y la habilidad para trabajar y perseverar frente a los desafíos del entorno.

La Calidad Educativa es un tema de discusión que a nivel regional ha tomado un protagonismo considerable, la mayoría de países vecinos y del continente generan debates recurrentes sobre como medir o en generar indicadores para determinar en nivel de la calidad educativa, ya a escala internacional es un tema que genera recciones además de preocupación y organizaciones como la ONU y la UNESCO están constantemente a la expectativa, generando observaciones y recomendaciones con el fin de definir objetivos además de planes de mejoramiento para los sistemas educativos de toda la región.

Es así que se puede atribuir como un logro de estas organizaciones que países como el Ecuador se generen leyes de educación donde el tema referido a la calidad este presente con un eje central en todo el aparataje gubernamental relacionado a la asignación de recursos para la educación ordinaria.

2.3.2.1.1. Estándares de calidad educativa

Según determina la RAE (2022), un estándar en términos específicos, es algo que sirve como tipo, modelo, norma, patrón o referencia, ya en palabras muy generales se podría aventurar a expresar que un estándar es la medida, una base o los mínimos admisibles que garanticen que el producto final está acorde a las necesidades para lo que fue elaborado. Al respecto, es importante indicar que un estándar es una medida, base o los mínimos admisibles que garantizan que el producto final cumple con las necesidades para las que fue elaborado.

La definición de estándares de calidad educativa para el Ministerio de Educación del Ecuador: “Los estándares de calidad educativa son descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo” (2012, p. 5). En tal sentido, son orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas para conseguir una educación de calidad. Ante lo expuesto es importante señalar que los estándares de calidad educativa son vistos como descripciones de los logros esperados correspondientes a los diferentes actores e instituciones del sistema educativo. Desde esta perspectiva, se consideran orientaciones de carácter público que señalan las metas educativas necesarias para alcanzar una educación de calidad.

2.3.2.1.2. Rol del directivo docente

El director escolar, como máximo líder de la institución educativa, desempeña una serie de funciones y roles clave en la gestión escolar. Según Rivas (2015) las principales funciones del director se encuentran:

- Establecer una visión y misión institucional que refleje los valores y objetivos de la comunidad educativa.
- Planificar, organizar y coordinar las actividades académicas, administrativas y de convivencia escolar.
- Promover un clima escolar positivo y un ambiente de respeto, inclusión y participación.

- Supervisar y evaluar el desempeño del personal docente y administrativo.
- Administrar los recursos humanos, financieros y materiales de la institución de manera eficiente y transparente.
- Representar a la institución ante la comunidad y establecer alianzas y colaboraciones con otros actores educativos.

Los directores o rectores de una institución educativa desempeñan un papel fundamental en el funcionamiento de cualquier institución educativa, ya que son responsables de establecer la dirección y el futuro de la del mismo. Son los gestores y los que fomentan el crecimiento de las destrezas de los maestros, gestionan un ambiente organizacional para crear un ambiente colaborativo entre el personal en la institución. En este sentido, una institución tiene la oportunidad de convertirse en un entorno dinámico donde tanto los docentes como educandos están en constante proceso de aprendizaje y crecimiento.

Por lo tanto, el rol del directivo de una institución educativa es multifacético debido a las diversas responsabilidades que implica: administrativa, pedagógica, convivencia y seguridad. Es imperativo que estos profesionales reciban una formación continua y especializada que los prepare con los conocimientos y habilidades necesarios para enfrentar las demandas diarias de su labor.

2.3.2.1.3. Estándar directivo

En este sentido el Mineduc (2012), declara que, cuando se habla de estándares aplicados a estudiantes, se hace referencia a las habilidades específicas que los alumnos deben adquirir en un determinado campo de estudio, las cuales se desarrollan a través de procesos de pensamiento y deben ser evidentes en su rendimiento. También habla que, cuando son estándares aplicados a los profesionales de la educación, se hace referencia a las pautas que deben seguir para garantizar que los estudiantes logren los objetivos de aprendizaje establecidos y termina manifestando que, cuando se habla de estándares aplicados a los

establecimientos educativos, se hace referencia a los procedimientos de gestión y prácticas institucionales que ayudan a que todos los estudiantes alcancen los resultados de aprendizaje deseados.

En este contexto, los estándares de Desempeño Profesional Directivo, según el Manual Para la Implementación y Evaluación de los Estándares de Calidad Educativa, Mineduc (2017) manifiesta que:

Describen las acciones necesarias para optimizar la labor directiva y hacen referencia a la gestión administrativa, gestión pedagógica, convivencia y seguridad escolar; para asegurar su influencia efectiva en aprendizajes de calidad de todo el estudiantado de las instituciones educativas a su cargo. (p. 13).

Los estándares de desempeño profesional directivo son un conjunto de criterios y expectativas establecidos para evaluar y medir el rendimiento de los líderes educativos en el ámbito escolar. Estos estándares proporcionan una guía clara sobre las competencias, habilidades y comportamientos que se esperan de los directivos escolares en el ejercicio de sus funciones. Su objetivo principal es establecer un marco de referencia común que facilite la evaluación objetiva y la mejora continua del desempeño directivo.

Los estándares de desempeño profesional directivo son descripciones detalladas y específicas de las competencias y comportamientos que se consideran esenciales para un liderazgo efectivo en el ámbito educativo. Estos estándares definen las expectativas de desempeño en áreas clave como la gestión escolar, el liderazgo pedagógico, la comunicación, la toma de decisiones, la resolución de conflictos y el trabajo en equipo.

En su definición más básica, los estándares de desempeño directivo son criterios claros y mensurables que sirven como referencia para evaluar la efectividad y la calidad del liderazgo en una institución educativa. Estos estándares suelen ser desarrollados en consulta con diversos actores educativos, incluyendo directivos, docentes, estudiantes, padres de familia y

miembros de la comunidad, con el fin de garantizar su relevancia y pertinencia para el contexto escolar específico.

2.3.2.1.4. Desarrollo y diseño de estándares de desempeño directivo

El desarrollo y diseño de estándares de desempeño directivo es un proceso colaborativo que implica la identificación y definición de las competencias clave que se espera que posean los líderes educativos. Este proceso suele incluir las siguientes etapas:

1. **Análisis de necesidades:** Identificación de las habilidades y competencias prioritarias requeridas para el liderazgo efectivo en el contexto educativo específico.
2. **Consulta y participación:** Involucramiento de diversos actores educativos en la identificación y definición de los estándares de desempeño, asegurando la representatividad y relevancia de los criterios establecidos.
3. **Redacción de estándares:** Formulación de declaraciones claras y concisas que describan las competencias y comportamientos esperados de los directivos en áreas específicas de su labor.
4. **Revisión y validación:** Evaluación de los estándares propuestos por expertos en liderazgo educativo y otros stakeholders para garantizar su coherencia, pertinencia y aplicabilidad.
5. **Aprobación y difusión:** Aprobación oficial de los estándares de desempeño directivo y su posterior difusión entre los directivos y demás miembros de la comunidad educativa.

2.3.2.1.5. Estándares de calidad educativa: Ministerio de educación del Ecuador

Los estándares de calidad educativa establecidos por el Ministerio de Educación del Ecuador son un conjunto de criterios y expectativas que definen la excelencia en el ámbito educativo y proporcionan una guía para evaluar y mejorar la calidad de los procesos educativos en las instituciones del país. Estos estándares se fundamentan en los principios de equidad, inclusión, pertinencia, eficiencia y calidad, con el objetivo de garantizar una educación integral y de calidad para todos los estudiantes ecuatorianos.

Componentes de los estándares de calidad educativa

Los estándares de calidad educativa del Ministerio de Educación del Ecuador abarcan diversos componentes que se consideran fundamentales para asegurar una educación de calidad y equidad. Algunos de estos componentes incluyen:

1. **Currículo y enseñanza:** Los estándares relacionados con el currículo y la enseñanza establecen las expectativas sobre los contenidos, metodologías y estrategias pedagógicas que deben ser implementadas para garantizar un aprendizaje significativo y relevante para todos los estudiantes.
2. **Evaluación y seguimiento del aprendizaje:** Estos estándares se refieren a los criterios y procesos utilizados para evaluar el progreso y logro de los estudiantes, así como para identificar áreas de mejora y proporcionar retroalimentación efectiva que promueva el aprendizaje continuo.
3. **Gestión escolar y liderazgo:** Incluyen los criterios relacionados con la gestión eficaz de los recursos humanos, financieros y materiales de la institución educativa, así como el liderazgo directivo que promueva una cultura escolar de excelencia, colaboración y mejora continua.
4. **Participación y relación con la comunidad:** Estos estándares se centran en la promoción de la participación activa y significativa de los diferentes actores educativos, incluyendo estudiantes, padres de familia, docentes, directivos y miembros de la comunidad, en la vida escolar y en la toma de decisiones relacionadas con la educación.
5. **Infraestructura y recursos educativos:** Establecen los criterios para garantizar que las instituciones educativas cuenten con infraestructura adecuada, recursos didácticos y tecnológicos, así como un ambiente seguro y saludable que favorezca el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Implementación de los estándares de calidad educativa

La implementación de los estándares de calidad educativa requiere un enfoque integral y sistémico que involucre a todos los actores educativos y promueva la colaboración y el trabajo en equipo. Algunas acciones clave para la implementación efectiva de estos estándares incluyen:

- Desarrollo de capacidades: Proporcionar formación y desarrollo profesional a docentes, directivos y personal administrativo en relación con los estándares de calidad educativa y su aplicación en la práctica pedagógica y de gestión escolar.
- Supervisión y monitoreo: Establecer mecanismos de supervisión y seguimiento para asegurar el cumplimiento de los estándares de calidad educativa y detectar oportunidades de mejora en las instituciones educativas.
- Evaluación y retroalimentación: Realizar evaluaciones periódicas del cumplimiento de los estándares de calidad educativa y proporcionar retroalimentación oportuna y constructiva a las instituciones escolares para apoyar su proceso de mejora continua.
- Participación y rendición de cuentas: Fomentar la participación activa de los diferentes actores educativos en la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa, así como promover una cultura de rendición de cuentas y transparencia en la gestión escolar.

Tabla 1.

Estándares de calidad de desempeño profesional directivo

DIMENSIÓN	COMPONENTE	ESTÁNDAR	CÓDIGO
D1. Gestión Administrativa	C1. Organización Institucional	DI1. Administra el funcionamiento de la institución en relación con la oferta que estipula el documento de Autorización de Creación y Funcionamiento de la institución.	D1.C1.DI1.
		DI2. Implementa el Proyecto Educativo Institucional (PEI).	D1.C1.DI2
		DI3. Supervisa la ejecución de procedimientos académicos y administrativos.	D1.C1.DI3
	C2.	DI4.	D1.C2.DI4

	Desarrollo Profesional.	Gestiona la ejecución de actividades de capacitación para el personal administrativo, directivo y docente.		
		DI5. Monitorea las actividades de apoyo y acompañamiento pedagógico a la práctica docente en función del plan de acompañamiento pedagógico aprobado.	D1.C2.DI5	
		DI6. Aplica lo dispuesto en la resolución para reconocer los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente.	D1.C2.DI6	
		DI7. Coordina los procesos de gestión de la información en la recolección, actualización y resguardo de la información de acuerdo a los procedimientos institucionales.	D1.C3.DI7	
C3. Información y Comunicación		DI8. Verifica el cumplimiento de los lineamientos de comunicación académica y administrativa entre los actores educativos.	D1.C3.DI8	
		DI9. Coordina la rendición de cuentas de la gestión de autoridades y organismos institucionales.	D1.C3.DI9	
		DI10. Verifica la utilización óptima de la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos en relación a los objetivos de aprendizaje.	D1.C4.DI10	
C4. Infraestructura, Equipamiento y Servicios Complementarios.		DI11. Supervisa que los servicios complementarios que oferta la institución funcionen de acuerdo a los lineamientos emitidos por la Autoridad Educativa Nacional.	D1.C4.DI11	
		DI12. Supervisa que las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) guarden relación con la Planificación Curricular Institucional (PCI).	D2.C1.DI12	
D2. Gestión Pedagógica.	C1. Enseñanza y aprendizaje	DI13. Supervisa que las planificaciones microcurriculares guarden relación con las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) que correspondan.	D2.C1.DI13	
		DI14. Evalúa la práctica pedagógica de acuerdo a la ejecución de la planificación microcurricular.	D2.C1.DI14	
		DI15. Monitorea la evaluación del aprendizaje del estudiantado de acuerdo a los lineamientos de la Planificación Curricular Institucional (PCI) y al calendario escolar.	D2.C1.DI15	
	C2. Consejería Estudiantil y Refuerzo Académico.		DI16. Supervisa la ejecución de la planificación del servicio de consejería estudiantil.	D2.C2.DI16
			DI17. Coordina la implementación de los lineamientos de refuerzo académico.	D2.C2.DI17
D3. Convivencia, Participación Escolar y Cooperación.	C1. Convivencia Escolar y Participación Escolar.	DI18. Socializa el Código de Convivencia a la comunidad educativa.	D3.C1.DI18	
		DI19.	D3.C1.DI19	

		Supervisa la gestión de los organismos institucionales en función de los deberes y atribuciones contempladas en la normativa vigente.	
	C2. Alianzas Estratégicas de Cooperación para el Desarrollo.	DI20. Coordina la participación de los docentes en actividades asociadas a los vínculos de cooperación establecidos para apoyar el proceso de enseñanza aprendizaje.	D3.C2.DI20
D4. Seguridad Escolar.	C1. Gestión de Riesgos y Protección.	DI21. Coordina la ejecución de actividades enmarcadas en planes integrales y protocolos de gestión riesgos, seguridad y autocuidado.	D4.C1.DI21
		TOTAL	21

Nota: Se expone sobre las dimensiones de los estándares de calidad. La información fue extraída de MinEdu (2017).

2.3.3. Evaluación

2.3.3.1. Tipos de evaluación

Dentro del contexto educativo y enmarcándose dentro de la temática del trabajo de investigación encajaría la evaluación interna y externa que, como lo describe Murillo y Román (2008), para resolver conflictos o dilemas, es posible considerar la evaluación externa e interna de manera que se integren y se complementen mutuamente. Además, la evaluación externa puede mitigar algunos de los riesgos asociados con la autoevaluación, aunque este no es el único motivo para justificarla. En referencia a lo antecedido El investigador adopta una perspectiva que valora la integración de los oportuno señalar la evaluación interna y externa dentro del contexto educativo, apoya la idea que la evaluación externa no solo complementa la autoevaluación interna, sino que también puede mitigar algunos de los riesgos asociados con ella. En resumen, el investigador favorece un enfoque combinado de evaluación para abordar conflictos o dilemas educativos.

2.3.3.1.1. Evaluación interna

La evaluación interna es una actividad permanente que nos da las herramientas para ir midiendo la magnitud del alcance de los objetivos propuestos dentro de un proceso de cualquier índole, Cerdán (2011), declara que la evaluación interna puede ser definida como un procedimiento que, basado en ciertos estándares de calidad establecidos, busca recopilar la

información necesaria para poder hacer juicios de valor y tomar decisiones adecuadas. De lo expuesto es necesario declarar que la evaluación puede ser definida como un procedimiento que, basado en ciertos estándares de calidad establecidos, busca recopilar la información necesaria para poder hacer juicios de valor y tomar decisiones adecuadas.

2.3.3.1.2. Evaluación externa

Según Paucar, (2020) la evaluación externa se refiere a un proceso de valoración realizado por evaluadores independientes que no forman parte de la organización o del proyecto evaluado. Este tipo de evaluación se basa en estándares de calidad previamente establecidos y tiene como objetivo proporcionar una perspectiva objetiva y neutral sobre el desempeño, los resultados y el cumplimiento de los objetivos propuestos. Es decir, que, al involucrar a evaluadores externos, se busca evitar sesgos internos y garantizar que las decisiones tomadas estén fundamentadas en información imparcial y precisa.

2.3.4. Tipos de estándares utilizados en la evaluación del desempeño directivo

Existen diversos tipos de estándares utilizados en la evaluación del desempeño directivo, que pueden clasificarse según su naturaleza y enfoque. Algunos de los tipos más comunes incluyen:

1. Estándares de liderazgo pedagógico: Se centran en las habilidades y competencias relacionadas con la mejora del aprendizaje y el rendimiento académico de los estudiantes.
2. Estándares de gestión escolar: Se refieren a las habilidades y competencias necesarias para la administración eficaz de los recursos humanos, financieros y materiales de la institución educativa.
3. Estándares de liderazgo transformacional: Enfatizan las cualidades y comportamientos asociados con el liderazgo visionario, inspirador y motivador que impulsa el cambio y la innovación en la organización escolar.

4. Estándares de ética y profesionalismo: Se relacionan con la conducta ética, la integridad y el compromiso profesional del directivo en el ejercicio de sus funciones.

La selección y aplicación de los tipos de estándares en la evaluación del desempeño directivo pueden variar según las necesidades y prioridades de la institución educativa, así como el contexto y los objetivos específicos de la evaluación. Es importante que los estándares utilizados sean claros, medibles y alineados con la visión y misión de la escuela, para garantizar una evaluación efectiva y significativa del desempeño directivo.

2.3.5. Importancia de la evaluación del desempeño directivo

El liderazgo directivo desempeña un papel fundamental en el funcionamiento y la eficacia de una institución educativa. La evaluación del desempeño directivo se presenta como una herramienta crucial para garantizar la calidad y la mejora continua en el ámbito escolar. A continuación, se detallan algunos aspectos importantes que destacan la relevancia de la evaluación del desempeño directivo:

1. Rol de la evaluación en la mejora escolar

La evaluación del desempeño directivo proporciona una retroalimentación valiosa sobre las habilidades, competencias y prácticas de liderazgo de los directivos escolares. Esta retroalimentación permite a los directivos identificar áreas de fortaleza y áreas de mejora en su desempeño, lo que a su vez les permite enfocar sus esfuerzos en el desarrollo profesional continuo. Además, la evaluación del desempeño directivo puede ayudar a establecer metas claras y específicas de mejora, tanto a nivel individual como institucional, contribuyendo así a la planificación estratégica y al logro de objetivos de la escuela.

2. Beneficios de una evaluación del desempeño directivo efectiva

Una evaluación del desempeño directivo efectiva conlleva una serie de beneficios tanto para los directivos como para la institución educativa en su conjunto. Por un lado, permite

reconocer y valorar el trabajo y la contribución de los directivos, lo que puede aumentar su motivación y compromiso con la institución. Además, una evaluación del desempeño directivo rigurosa y justa puede ayudar a identificar y retener talento directivo, promoviendo así la estabilidad y la continuidad en el liderazgo escolar. Desde la perspectiva institucional, una evaluación del desempeño directivo efectiva puede conducir a una mejora en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje, así como a un clima escolar más positivo y colaborativo.

3. Desafíos y consideraciones en la evaluación del desempeño directivo

A pesar de los beneficios potenciales, la evaluación del desempeño directivo también enfrenta una serie de desafíos y consideraciones. Uno de los principales desafíos radica en la selección y diseño de los criterios de evaluación, que deben ser válidos, confiables y relevantes para las responsabilidades y funciones específicas de los directivos escolares. Además, es importante considerar la necesidad de un enfoque equitativo y justo en la evaluación del desempeño directivo, evitando sesgos o discriminación injusta. Otro desafío importante es garantizar que la evaluación del desempeño directivo se utilice de manera constructiva y formativa, en lugar de punitiva, fomentando así un ambiente de confianza y colaboración entre los directivos y los evaluadores. Finalmente, la disponibilidad de recursos y la capacitación adecuada del personal encargado de llevar a cabo la evaluación son aspectos críticos que deben ser considerados para garantizar la efectividad y la validez del proceso de evaluación del desempeño directivo.

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Marco Metodológico

3.3.1. Paradigma

El presente estudio se fundamenta en el paradigma interpretativo, el cual, según Castillo (2010) se enfoca en descubrir el sentido de las acciones humanas y de la sociedad en su conjunto mediante una comprensión de la subjetividad del individuo, sus circunstancias, creencias, motivaciones e intenciones.

Bajo esta orientación, el paradigma interpretativo buscó analizar como la evaluación interna de los estándares de desempeño profesional directivo influyen en el proceso educativo de la Unidad Educativa “9 de Octubre” y evidenciar como la evaluación interna debe ser un proceso que permita a los directivos reflexionar críticamente sobre su realidad y transformar sus prácticas para generar un cambio profundo en la calidad educativa, más allá de cumplir con criterios externos impuestos.

3.3.2. Enfoque

El enfoque en el que se enmarca el presente trabajo de investigación es el cualitativo, ya que según Ceretto (2009) el enfoque cualitativo se basa en la formulación de preguntas que permiten identificar y estudiar el objeto de investigación, centrándose en lo que se desea conocer sobre el tema. Estas preguntas pueden ser modificadas a lo largo del proceso de investigación o pueden surgir nuevas interrogantes.

Por otro lado, Vega et al. (2014) manifiesta que una característica del enfoque cualitativo se fundamenta en la utilización de métodos de recolección de datos que no involucran mediciones numéricas, como la descripción y la observación del fenómeno. Este proceso es flexible y se desplaza entre los eventos y su interpretación.

Con base en estos autores y ante la naturaleza de la problemática y el tema de investigación, el enfoque cualitativo permitió conocer la opinión de los directivos sobre la evaluación interna y el desempeño profesional de la Unidad Educativa “9 de Octubre”

3.3.3. Tipo de investigación

Esta investigación, de carácter básico, se enmarca en el tipo de estudio descriptivo, el cual, según Stake (1994) permite detallar las acciones humanas en su conjunto mediante una comprensión profunda de la subjetividad del individuo, sus circunstancias, creencias, motivaciones e intenciones. Bajo esta orientación, se analizó y se propuso una solución a la problemática del cumplimiento de los estándares de desempeño profesional directivo en la Institución Educativa “9 de Octubre”.

Por otro lado, Ceretto (2009) afirma que, el estudio de caso, contexto en el que se desarrolla el presente estudio permite el análisis de una situación específica, facilitando el estudio de problemas prácticos y situaciones empíricas que ocurren a diario. Esta especificidad permitió obtener un conocimiento detallado y en profundidad. El resultado final de una investigación realizada a través de un estudio de caso es una descripción y comprensión precisa y profunda del objeto de estudio en su naturaleza.

Ante lo expuesto por los autores citados el método involucrado en el trabajo investigativo es el estudio de caso, ya que se analizará algo muy específico y de gran interés dentro de la institución educativa, y por la naturaleza, que no se pueda generalizar en otras instituciones se denominaría como un caso único lo que estaría ubicado dentro del método como un estudio intrínseco.

3.3.4. Diseño

Las fases de una investigación de enfoque cualitativo, no son las mismas que con un enfoque cuantitativo como lo describe Hernández-Sampieri, (2006) en el enfoque cualitativo, se realiza un estudio sistemático de los fenómenos. A diferencia del enfoque cuantitativo, donde se parte

de una teoría y se busca confirmarla con los datos y resultados obtenidos, en el enfoque cualitativo el investigador comienza examinando los hechos y revisando estudios previos de manera simultánea. El objetivo es generar una teoría que sea coherente con lo que se está observando en la realidad.

En este caso las fases preliminares para desarrollar el trabajo de investigación con relación al análisis del cumplimiento de los estándares de desempeño profesional directivo de la Unidad Educativa “9 de Octubre” son las siguientes

- Planteamiento del problema y delimitación del tema.
- Aprobación y elaboración del protocolo.
- Revisión y análisis de fuentes bibliográficas.
- Diseño y aplicación de instrumentos, con análisis e interpretación de datos.
- Construcción, validación y socialización de la propuesta.
- Elaboración de informe final de la investigación.

3.3.5. Unidades de información

Para Hernández-Sampieri et al. (2018) una muestra es un segmento de la población o universo de interés del cual se recopilarán los datos relevantes, y debe ser representativa de esa población para garantizar la validez de los resultados obtenidos. En esta investigación los informantes clave son miembros de la Institución educativa y fueron los siguientes:

- Directivos: 3
- Docentes: 30

3.3.6. Criterios de inclusión y exclusión de las unidades de información

Director (4 años de cargo directivo) subdirector (3 o años en cargos directivos) e inspector general (1 año)

3.3.7. Criterios para seleccionar y/o determinar los informantes en la investigación

Dentro del contexto de evaluación interna de los estándares de desempeño profesional directivo en la Unidad Educativa "9 de Octubre", los criterios para seleccionar y/o determinar los informantes en la investigación fueron los siguientes:

1. Rol directivo: Seleccionar a directivos educativos que ocupen roles clave dentro de la Unidad Educativa "9 de Octubre", como directores, subdirectores o coordinadores, ya que su participación permite obtener una visión completa de las prácticas de liderazgo y gestión en la institución.
2. Experiencia laboral: Priorizar a aquellos directivos con una amplia experiencia en el campo educativo, ya que su trayectoria podría influir en la implementación de los estándares de desempeño profesional y en la percepción de su eficacia.
3. Formación académica: Considerar el nivel de formación académica de los directivos, incluyendo títulos, especializaciones o cursos relevantes en liderazgo educativo, gestión escolar o evaluación educativa, ya que esto puede influir en su comprensión y aplicación de los estándares de desempeño.
4. Disposición a participar: Evaluar la disposición y el compromiso de los directivos para participar en la investigación, asegurando que estén motivados y dispuestos a compartir información relevante sobre su práctica profesional y su percepción de los estándares de desempeño.

5. Representatividad: Buscar una un número representativo que incluya una diversidad de directivos en términos de género, edad, experiencia laboral y área de especialización, para garantizar la validez de los resultados obtenidos.

Al considerar estos criterios, se seleccionó a un grupo de participantes que brindaron una perspectiva integral sobre la evaluación interna de los estándares de desempeño profesional directivo en la Unidad Educativa "9 de Octubre", contribuyendo así a una investigación sólida y significativa.

3.3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

Según Useche et al. (2019) la elección de la técnica y el instrumento para recolectar los datos es una de las etapas más laboriosas para el investigador. Esta etapa es crucial, ya que el éxito de la investigación dependerá de la calidad de la información recopilada a través de los instrumentos seleccionados. De hecho, se puede afirmar que esta etapa es el eje del trabajo investigativo, ya que los resultados se basarán en la información procesada a partir de los datos recolectados mediante los instrumentos diseñados.

Por otro lado, para Bavaresco (2006) la recolección de datos es esencial en cualquier investigación, ya que permite verificar el problema planteado. Cada tipo de investigación requiere el uso de técnicas específicas, y cada técnica a su vez utiliza herramientas, instrumentos o medios particulares para llevar a cabo esta recolección. En resumen, las técnicas de recolección de datos son fundamentales para dar sentido a la investigación y cada una de ellas establece los recursos necesarios para su implementación.

3.3.8.1. Técnicas

Ante lo descrito por los autores y considerando que el enfoque del trabajo de investigación las técnicas que se van a utilizar son:

- La **entrevista**, según Hernández-Sampieri (2006) es una reunión para intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados) (p.594). Es así, que la entrevista fue dirigida a los tres Directivos de la Institución educativa para conocer con objetividad el estado actual del proceso de evaluación interna de los estándares de desempeño profesional directivo en la Unidad Educativa “9 de Octubre” para los procesos de evaluación externa establecidos por el Ministerio de Educación del Ecuador en relación al desempeño profesional directivo.
- La **recopilación documental**, Vivero y Sánchez (2018) indican que “la investigación documental es una técnica que consiste en la selección y recopilación de información por medio de la lectura y crítica de documentos y materiales bibliográficos” (p. 72). En el caso específico del presente estudio, se recopiló información de los documentos que según la gestión directiva debe construirse colectivamente, además se revisaron Leyes, Acuerdos Ministeriales, Normativas legales, de forma idéntica también se acudió a datos bibliográficos extraídos de autores contemporáneos; el material recopilado permitió fundamentar teórico y legalmente la investigación.
- La **encuesta** según Hernández-Sampieri (2006) la encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador (p. 598). Desde este concepto la encuesta estuvo dirigida a los docentes de la unidad educativa, para conocer sus opiniones sobre la evaluación interna de los estándares de desempeño profesional directivo en la Unidad Educativa “9 de Octubre”.

3.3.8.1. Instrumentos

- Para la entrevista, se utilizó el **guion de preguntas** que según el criterio de Palella (2012, p.127), es un instrumento que forma parte de la técnica de la entrevista. Desde un punto de vista general, es una forma específica de interacción social. El investigador se sitúa frente al investigado y le formula las preguntas que han incluido en el guion

previamente elaborado. La guía de entrevista compuesta por 10 preguntas (anexo 1) fue utilizada para llevar un feedback estructurado con el director de la unidad educativa, permitiendo recoger información que fundamentó a la identificación de problema.

- El instrumento utilizado en la recopilación documental fue la matriz para la revisión documental (tabla 8) que contribuyó a la triangulación de los resultados (Tabla 9). A continuación, se presentan los documentos que fueron revisados y que contribuyeron a la presente investigación:
 - Distributivo de personal aprobado.
 - Diplomas, actas y oficios.
 - Calificaciones, documento de creación, escritura se encuentran en físico y digital.
 - registros de asistencia a juntas de grado, junta general de docentes y reuniones con organizaciones institucionales.
 - Acta de junta general de docentes y rendición de cuentas.
 - Actas de entrega de textos y uniformes, contrato del bar vigente, acta de entrega de colación escolar.
 - Calificaciones y certificados de promoción, hojas de cálculo con insumos de acuerdo al reglamento vigente, actas de juntas de grado, instrumentos de evaluación.
 - Planificación aprobada y socializada con el director del DECE.
 - Código de convivencia aprobado y actas de acuerdos y compromisos, además de los registros de asistencia a la socialización.

- Plan de reducción de riesgo vigente, informes y evidencia fotográfica de simulacros de sismo.
 - Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI):
 - Reglamento General de la LOEI:
 - Acuerdo Ministerial No. 134-12:
 - Acuerdo Ministerial No. 185-14.
 - Acuerdo Ministerial No. 0450-13.
 - Normativa interna de la institución educativa.
- El instrumento seleccionado para la técnica de la encuesta fue el **cuestionario con cuatro preguntas abiertas y siete cerradas** (anexo 2) compuesto de once interrogantes que facilitaron el conocer las opiniones de los docentes. Acerca del cuestionario de preguntas abiertas y cerradas, Gómez (2016) señala que: “son aquellas opciones de respuesta que permiten combinar el criterio abierto del investigado y la precisión de opciones de respuesta”. (p. 73). Se hace la aclaratoria que a partir de la entrevista realizada a los directivos fue necesario profundizar en la información y por ello se decidió aplicar el cuestionario con preguntas abiertas y cerradas a treinta docentes de la institución.

3.3.9. Operacionalización de categorías

Tabla 2.

Operacionalización de categorías

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN								
CATEGORÍA DE ESTUDIO	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	TÉCNICAS	TOTA DE PREGUNTAS	INSTRUMENTOS	UNIDAD DE INFORMACIÓN
Calidad educativa	La calidad educativa se refiere al conjunto de procesos, prácticas y resultados que garantizan el desarrollo integral de los estudiantes, promoviendo su aprendizaje significativo, su bienestar emocional y su preparación para enfrentar los desafíos del mundo actual (Vásquez, 2013).	Estándares de calidad educativa	Estándar educativo	1	-Encuesta	6	-Cuestionario	Docentes: 30
				2	-Encuesta		-Cuestionario	Docentes: 30
				5	-Encuesta		-Cuestionario	Docentes: 30
				10	-Encuesta		-Cuestionario	Docentes: 30
				6	-Encuesta		-Cuestionario	Docentes: 30
		11	-Encuesta	-Cuestionario	Docentes: 30			
		5	-Entrevista	6	-Guía de preguntas	Directivos: 3		
		6	-Entrevista		-Guía de preguntas	Directivos: 3		
		7	-Entrevista		-Guía de preguntas	Directivos: 3		
		8	-Entrevista		-Guía de preguntas	Directivos: 3		
		9	-Entrevista		-Guía de preguntas	Directivos: 3		
	Tipos de Autoevaluación evaluación							

	10	-Entrevista		-Guía de preguntas	Directivos: 3
Evaluación externa	3	-Encuesta	1	-Cuestionario	Docentes: 30
	4	-Entrevista	1	-Cuestionario	Docentes: 30
	7	-Encuesta	3	-Cuestionario	Docentes: 30
	8	-Encuesta		-Cuestionario	Docentes: 30
	9	-Encuesta		-Cuestionario	Docentes: 30
	1	-Entrevista	4	-Guía de preguntas	Directivos: 3
	4	-Entrevista		-Guía de preguntas	Directivos: 3
	2	-Entrevista		-Guía de preguntas	Directivos: 3
	3	-Entrevista		-Guía de preguntas	Directivos: 3

Nota: La tabla integra las dimensiones, indicadores, técnicas e interrogantes de la categoría de estudio

3.3.10. Reflexiones éticas

El trabajo investigativo realizado en la Unidad Educativa "9 de Octubre" se llevó a cabo siguiendo los valores éticos fundamentales propuestos por la Universidad Nacional de Educación (UNAE), que incluyen la integridad, la responsabilidad, la equidad y el respeto por la dignidad humana. En todo momento, se buscó asegurar que los procedimientos y metodologías utilizados respetaran los derechos y la privacidad de todos los participantes, promoviendo un ambiente de transparencia y confianza. Cada docente, directivo y miembro de la comunidad



Universidad Nacional de Educación

UNAE

educativa involucrado en la investigación fue tratado con el máximo respeto y consideración, asegurando que su participación fuera voluntaria y bien informada.

La integridad se mantuvo como un principio rector en la recopilación y análisis de datos, garantizando que los resultados presentados fueran precisos, veraces y libres de cualquier manipulación. La responsabilidad se reflejó en el compromiso de los investigadores por realizar un estudio riguroso y cuidadoso, cumpliendo con todas las normativas y directrices establecidas por la UNAE y las autoridades educativas pertinentes. Además, se procuró la equidad en todo el proceso investigativo, asegurando que todas las voces, opiniones y experiencias de los participantes fueran consideradas y valoradas por igual, sin discriminación alguna, (anexos 8, 9 y 10).

El respeto por la dignidad humana fue un pilar esencial en esta investigación, asegurando que los procedimientos respetaran la autonomía y el bienestar de cada individuo. Se tomaron medidas para proteger la confidencialidad de los datos personales y se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes antes de su inclusión en el estudio.

Este enfoque ético no solo fortaleció la validez y la credibilidad de los resultados obtenidos, sino que también reflejó el compromiso de la UNAE con la promoción de prácticas investigativas responsables y respetuosas. Al adherirse a estos valores, el estudio contribuye a la construcción de un entorno educativo más justo, inclusivo y ético.

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de la información

4.1.1. Resultados de la entrevista de los directivos

Tabla 3.

Resultados de la entrevista de los directivos

DIMENSIONES	INTERROGANTES	DIRECTIVOS 1	DIRECTIVOS 2	DIRECTIVOS 3	ANÁLISIS
Evaluación Interna	1. ¿Por qué considera que la institución no ha recibido ningún proceso de auditoría?	Bueno, considero que, en primera instancia, por la mala organización que viene desde el nivel central, se. Hace un distributivo por zonas ni provincias, sino que es una manera aleatoria y nuestra escuela, pues no ha recibido una auditoría hasta el momento, y también creo porque no han existido problemas graves de estudiantes, ni docentes ni directivos.	Bueno, auditoría como tal, no. Sencillamente visitas donde nos pudieron en algún momento ciertos documentos, pero nada más.	Bueno, primero te tengo que dar a conocer que yo soy nuevo aquí en la institución. Desconozco pues, que se ha recibido victoria y otra de las situaciones, como ha sido una institución unificada a partir del 2017, entonces, por ende, no le han hecho la auditoría	Las razones detrás de la ausencia de un proceso de auditoría en la institución educativa pueden atribuirse a varias causas. La falta de organización a nivel central ha resultado en una distribución aleatoria de las auditorías, sin considerar zonas específicas, lo que podría explicar por qué la escuela aún no ha sido evaluada. Además, la falta de problemas graves entre estudiantes, docentes y directivos puede haber reducido la percepción de la necesidad de una auditoría. Algunas respuestas también sugieren que la falta de conocimiento sobre los procesos de auditoría debido a recientes incorporaciones a la institución o cambios organizacionales puede haber afectado la programación de las auditorías. En resumen, la falta de organización central, la ausencia de problemas significativos y los cambios recientes en la estructura organizativa son factores que pueden explicar por qué la institución no ha sido sometida a un proceso de auditoría hasta el momento.
	2. ¿Qué recomendaciones ha recibido por parte de	En las visitas informales de auditores en sí no	Recomendaciones, no ninguna.	Tengo desconocimiento de esto porque	Los resultados de las respuestas indican que, las visitas informales de asesores pedagógicos han generado recomendaciones centradas en

	<p>los auditores o evaluadores externos en las visitas esporádicas o informales a la institución?</p>	<p>hemos tenido más bien de asesores pedagógicos y las recomendaciones son, pues, el registro de asistencia de los docentes. Tener todos los documentos de respaldo cuando un docente falta. También nos han dado sugerencias de los instrumentos de evaluación para los niños con discapacidad. Lo que es también. Las actas de compromiso y a breves rasgos de lo que es la planificación.</p>	<p>vuelvo a recalcar, soy nuevo.</p>	<p>mejorar el registro de asistencia de los docentes, asegurar la disponibilidad de documentos cuando un docente falta y proporcionar sugerencias para la evaluación de niños con discapacidad, así como para la elaboración de actas de compromiso y planificación. Sin embargo, la falta de conocimiento de algunas recomendaciones por parte de miembros nuevos del personal resalta la necesidad de una comunicación más efectiva dentro de la institución.</p>	
<p>Evaluación Interna</p>	<p>3. ¿En qué acciones se cumplieron a partir de las recomendaciones por parte de los auditores educativos en las visitas realizadas a la institución?</p>	<p>Bueno, como le repito, nunca hemos recibido una auditoría como tal, simplemente hemos seguido las recomendaciones de los asesores pedagógicos en cuanto a lo que es el Acta de la Junta de cursos, que deben tener coherencia entre los estudiantes que están con déficit de calificaciones. Y eso es lo que hemos</p>	<p>No, es que no hemos tenido</p>	<p>No se ha realizado ninguna.</p>	<p>Los resultados revelan una falta de acción concreta basada en recomendaciones de auditorías educativas externas en la institución. Aunque se han seguido recomendaciones de asesores pedagógicos, no hay evidencia de implementación específica basada en auditorías. Esto sugiere una posible falta de conciencia o importancia otorgada a las auditorías externas como herramienta para mejorar la calidad educativa.</p>

		trabajado, no en base a las recomendaciones. De las asesoras pedagógicas, porque no hemos tenido como tal una auditoría.			
Evaluación Externa	4. ¿Qué documentos le han solicitado los auditores cuando le han visitado?	No decimos de los auditores, la han socializado algún documento ustedes	Registros de asistencia, planificaciones.	No me han visitado en este periodo.	Las respuestas reflejan una diversidad de experiencias en relación con la interacción de la institución con los auditores. Mientras algunos mencionan la solicitud de documentos como registros de asistencia y planificaciones, otros indican que no han sido visitados por los auditores en el periodo relevante. Esta variabilidad sugiere posibles diferencias en los procedimientos de auditoría o en la comunicación entre la institución y los auditores. La falta de visita de los auditores a algunos participantes podría señalar una posible falta de seguimiento por parte de las autoridades educativas, lo que podría afectar la evaluación y mejora de la calidad educativa en la institución.
	5. ¿Qué estándares de calidad fueron los que destacaron en la última rendición de cuentas?	Bueno, está el estándar de gestión administrativa, el estándar pedagógico. Bueno, en lo que es esta gestión administrativa, dar rendición de cuenta de todas las o por decir este, acciones realizadas como a nivel de infraestructura, a nivel de aulas de seguridad. Y lo que es el estándar	Cuando los estándares de administración educativa eh convivencia escolar. Pedagógico, creo que fueron los que más se pudieron resaltar.	Se destacó lo que es administrativo y pedagógico.	En la última rendición de cuentas, se destacaron principalmente los estándares de gestión administrativa y pedagógica. En el ámbito administrativo, se enfatizó la rendición de cuentas en áreas como infraestructura y seguridad, mientras que, en el ámbito pedagógico, se resaltaron las acciones de los coordinadores en la revisión de instrumentos de evaluación y el trabajo de comisiones relacionadas con aspectos sociales y de seguridad. Además, se mencionó el cumplimiento del código de convivencia como parte de los puntos destacados.

pedagógico de lo que los coordinadores de Junta pedagógica, que ahora tienen otro nombre, que es de coordinación pedagógica, dan. Las acciones que realizaron reuniones, esta revisión de instrumentos de evaluación, también lo que son de las comisiones, que es las Comisiones de social, Comisión de Salud, de Seguridad, con bueno varias comisiones, esos estándares fueron que resaltaron más. La rendición de cuentas de nuestra institución en lo que tiene que ver en la gestión. Administrativa y la gestión pedagógica de. Ese lo que es este, también lo del código de convivencia. En fin, esas cosas fue que se resaltaron más en la rendición de cuentas.

Evaluación Externa	6. ¿Qué estándares educativos han sido los más	Bueno, yo pienso que, a nivel de directivo, el	Bueno, en este caso sería todo lo que tiene que ver	El estándar pedagógico.	Las respuestas indican que los estándares educativos más difíciles de alcanzar en la institución están relacionados con la dirección
---------------------------	--	--	---	-------------------------	--

	complejos para alcanzar sus logros en la institución?	estándar más alto es la calidad de dirigir una institución educativa con calidez. Los otros estándares de tener profesionales con mística profesional a nivel de El nivel estándar pedagógico en que siempre estamos queriendo optimizar la calidad de los docentes y pues la realidad es otra, hay docentes que llegan a la institución que no están con un perfil idóneo para que la escuela. Se potencie en el tema de los de la de los aprendizajes en los estudiantes.	con infraestructura, por qué. De los actuales momentos no se tiene la debida colaboración de lo que es el Ministerio de Educación, por lo tanto, se tiene que autogestionar con la comunidad educativa.	institucional de calidad, la formación y el perfil de los docentes, y la gestión de la infraestructura escolar, especialmente debido a la falta de colaboración del Ministerio de Educación. Estos desafíos pueden afectar la calidad del proceso educativo y la consecución de los estándares establecidos, resaltando la necesidad de abordar estas áreas críticas para mejorar la calidad educativa.	
Evaluación Externa	7. ¿Cuáles considera que son los factores que obstaculizaron la evaluación de los estándares educativos señalados?	Bueno, en el los estándares referentes al ámbito pedagógico. Hay muchos programas que como fiesta, lectura, programas de que también, a pesar de que es un sistema inclusivo, a veces quitan tiempo al docente en cumplir su programación de estudio. Ya que	Bueno, la parte en lo que es todo lo que tiene que ver con infraestructura, la parte económica todos los años, pues hay que ver de qué manera se trabaja para poder tener la institución en óptimas condiciones para, por ejemplo, un ingreso de clases.	Una de las principales causas son la preparación por parte de los docentes al momento de planificar y realizar sus adaptaciones curriculares.	Los factores que obstaculizaron la evaluación de los estándares educativos incluyen la presencia de programas extracurriculares que compiten con el tiempo de los docentes, la falta de capacitación en educación inclusiva, la limitación de recursos económicos para mantener la infraestructura adecuada y la falta de preparación de los docentes en la planificación y adaptación curricular. Estos obstáculos destacan la necesidad de abordar las deficiencias en la capacitación docente y la disponibilidad de recursos para mejorar la calidad educativa y cumplir con los estándares establecidos.

		tenemos que, sin haber sido capacitados para aplicar una educación inclusiva, tenemos que realizarla. Yo pienso que son cosas que sí no nos permiten cumplir el objetivo de los estándares en mención.		
Autoevaluación	8. ¿Cuáles son los resultados más significativos del proceso de autoevaluación institucional basado en el manual para la implementación y evaluación de los estándares de Calidad Educativa?	Yo pienso que 1 de los de la autoevaluación cuando realizamos AA nivel interno que sí la realizamos el año pasado. Y que nos dimos cuenta que teníamos serias dificultades en el administrativo en lo que es este la. La cómo llevar una institución que no solamente es la parte académica, sino la parte administrativa. Y otras también que nos dimos cuenta. Es el no dominio de las planificaciones por parte de los docentes. Es algo que siempre nos ha costado realizar, diseñar y ejecutar una buena	Son los resultados más significativos, el resultado es una institución. Cuando que la institución educativa ha tenido pues un margen alto, igual de alguna u otra manera en todo lo que es organización.	No tengo conocimiento. Los resultados más significativos de la autoevaluación institucional indican serias dificultades en la gestión administrativa y la falta de dominio de las planificaciones por parte de los docentes. Aunque algunos encuestados carecen de información detallada, se destaca que la institución mantiene un alto nivel de organización en general. Estos resultados resaltan la importancia de abordar tanto los aspectos administrativos como pedagógicos para mejorar la calidad educativa de la institución.

		planificación con métodos como dua a Erca.			
Autoevaluación	9. ¿Cuáles son los beneficios de realizar una autoevaluación para la mejora de los estándares de calidad de la institución?	Los asesores, cuando nos han visitado específicamente en la institución, no nos han socializado ningún documento. Lo han hecho a nivel del circuito.	Bueno, encontramos muchos beneficios entre ellos, pues miramos qué no está funcionando bien dentro de la institución educativa para de esta manera, pues mejorarlos.	Entre ellos puedo decir que ayuda a ordenar y verificar la información de la institución.	Las respuestas reflejan distintas perspectivas sobre los beneficios de la autoevaluación para mejorar los estándares de calidad de la institución. Mientras algunos mencionan la falta de comunicación durante las visitas de los asesores, otros destacan la identificación de áreas de mejora y la posibilidad de ordenar la información institucional. Aunque hay diversidad de opiniones, se enfatiza la importancia de una comunicación clara para garantizar una evaluación efectiva y una percepción positiva de sus beneficios.
Autoevaluación	10. ¿Qué recursos utilizó y qué tiempo le tomó ejecutar y desarrollar la autoevaluación institucional basado en el manual para la implementación y evaluación de estándares de Calidad Educativa?	Bueno, recuerdo que esa implementación se la realizó sin previa capacitación, nomás fue como 1, se autoeducación y formó comisiones y fue un tiempo como de unas dos a 3 semanas.	Se utilizaron recursos como entrevistas. Trabajo con los padres, estudiantes y docentes.	Utilizamos lo que eran las herramientas tecnológicas y nos demorábamos más o menos unos dos o 3 meses.	Las respuestas reflejan distintas perspectivas sobre los beneficios de la autoevaluación para mejorar los estándares de calidad de la institución. Mientras algunos mencionan la falta de comunicación durante las visitas de los asesores, otros destacan la identificación de áreas de mejora y la posibilidad de ordenar la información institucional. Aunque hay diversidad de opiniones, se enfatiza la importancia de una comunicación clara para garantizar una evaluación efectiva y una percepción positiva de sus beneficios.

Nota: La tabla integra las respuestas de los directivos, obtenidos a partir de la aplicación de la entrevista, así como el respectivo análisis interpretativo.

4.1.2. Resultados del cuestionario a los docentes

Estándar educativo

1. Describa con sus palabras qué es un estándar educativo.

Tabla 4.

Qué es un estándar educativo

PREGUNTA: Describa con sus palabras que es un estándar educativo.	
NUMERO DE DOCENTE	RESPUESTAS
1	Son criterios claros y públicos que permiten conocer lo que debe aprender los niños.
2	Son criterios claros que permiten conocer los que los niños y niñas y jóvenes puedan hacer y comprender en cada una de las áreas aprendidas
3	Un estándar educativo son criterios claros que permite conocer lo que los estudiantes deben aprender conocer
4	Un estándar educativo sería una educación de calidad, y que se cumplan lo planificado en un año lectivo.
5	Son criterios claros que permiten conocer todo lo que deben conocer los estudiantes es decir es un punto de referencia
6	Son los conocimientos que deben de saber y conocer los estudiantes en cada área y cada su nivel. De estudios
7	Son criterios claros que permiten conocer lo que el niño va a aprender, también son guías de referencias para que las instituciones ofrezcan una calidad educativa a los estudiantes
8	El producto final óptimo de logros alcanzados por estudiantes y docentes de manera conjunta
9	Es el que reúne los requisitos mínimos en bien de la excelencia de una organización institucional.
10	Son criterios que nos permiten conocer lo que deben saber los estudiantes en las diferentes áreas
11	Son puntos de referencia establecidos por el Ministerio de Educación para definir lo que los estudiantes deben saber durante su estancia educativa.
12	Son criterios claros y públicos de lo q deben aprender los niños
13	Es dar un criterio claro y preciso de lo q debe aprender un estudiante
14	Son estrategias que permiten conocer lo q deben aprender los estudiantes dentro del campo educativo
15	Son conceptos básicos que se debe de saber para que los niños, niñas y adolescentes aprendan día a día
16	Los estándares proporcionan objetivos claros y medibles que orientan la enseñanza.
17	Son orientaciones pedagógicas para a través de ellas poder obtener una educación de calidad.
18	Los estándares educativos en indicadores que permiten mejorar la calidad educativa, permitiendo que cada institución educativa se encamine hacia el mismo objetivo educacional
19	Una medida
20	son criterios educativos que permiten conocer lo que deben aprender los niños, niñas y jóvenes
21	Son parámetros que permite evaluar la forma el desempeño profesional.
22	Son orientaciones que señalan las metas pedagógicas establecidas para obtener una educación de calidad en los actores y las instituciones que hacen parte del sistema educativo.
23	Un estándar educativo es una ruta a seguir y nos permite conocer qué deben aprender los estudiantes en cada una de las áreas de aprendizaje.
24	Son reglas en la calidad de educación que brindan.
25	Son criterios públicos de que deben aprender los niñas y adolescentes

26	Estándar educativo hace referencia a los criterios claros que permiten el aprendizaje en niños, niñas y adolescentes.
27	Procesos educativos que deben seguir las autoridades de las instituciones
28	El estándar educativo nos permite como docentes conocer lo que nuestros estudiantes deben aprender y tomar como Punto de referencia del Saber y Saber hacer.
29	son criterios que permiten conocer lo que deben aprender, estudiantes
30	Son indicadores que permiten a los docentes conocer cuáles son los métodos, recursos, estrategias, y planificación bien aplicada a los y las estudiantes que aseguren un correcto aprendizaje.

Nota: En la tabla expone la opinión de los docentes que es un estándar de calidad

Análisis interpretativo

Los resultados del cuestionario revelan diferentes interpretaciones por parte de los docentes sobre qué es un estándar educativo. Mientras que algunos docentes lo describen como indicadores que guían la aplicación efectiva de métodos y recursos para los estudiantes, otros lo ven como criterios que delimitan lo que los estudiantes deben aprender. Además, se destaca la percepción de los estándares educativos como herramientas que ayudan a los docentes a comprender las necesidades de sus estudiantes. Esta variabilidad en las respuestas sugiere una comprensión heterogénea del concepto de estándar educativo entre los docentes encuestados, lo que puede reflejar diferencias en la formación, la experiencia o las expectativas individuales. Para asegurar una implementación efectiva de los estándares educativos, podría ser útil proporcionar una definición clara y consensuada entre los docentes, así como oportunidades de capacitación y discusión para clarificar su comprensión y aplicación en el contexto educativo específico.

2. ¿Cuál es la función de un estándar educativo?

Tabla 5.

Función de un estándar educativo

PREGUNTA: ¿Cuál es la función de un estándar educativo?	
NUMERO DE DOCENTE	RESPUESTAS
1	Es coordinar los elementos del sistema educativo.
2	Permite conocer lo aprendido y la capacidad de saber y hacer en cada una de las áreas aprendidas
3	Coordinar todos los elementos del sistema educativo
4	Cumplir y hacer cumplir los proyectos que se han planteado.
5	Su función es saber y saber hacer en cada áreas y niveles
6	Conocer y saber llegar a los conocimientos de los estudiantes
7	La función de un estándar educativo es que permite conocer lo que deben aprender los niños y niñas y jóvenes.
8	Metas a alcanzar
9	Son criterios claros y públicos que permiten conocer lo que deben aprender los niños y niñas y establecer puntos de referencia de lo que están en capacidad de saber y saber hacer en ciertas áreas
10	Servir como orientación a los Docentes
11	Guiar, contabilizar, desarrollar, etc.
12	Son conocimientos de lo q debe hacer en cada área
13	Conocer lo q debe aprender un niño, niña y joven desde un punto de referencia de lo q está en capacidad de aprender
14	Mejorar la calidad de educación
15	Capacidad de saber cada una de las áreas de educación
16	Medir el progreso y rendimiento de los estudiantes.
17	Su función es orientar la labor docente, mediante los estándares podremos saber qué es lo que deben aprender los estudiantes.
18	Guiar y orientar el quehacer educativo
19	Medir un resultado
20	desarrollar estrategias para y establecer un punto de referencia de lo que están en capacidad de saber y hacer los educandos
21	Monitorear, acompañar a los miembros de la comunidad educativa para mejorar la calidad de educación
22	Orientar y apoyar el trabajo de los actores educativos
23	Establecer criterios claros que nos sirvan de referencia al momento de medir el conocimiento de los estudiantes.
24	Dar a conocer a los estudiantes lo necesario para que tengan la capacidad de saber hacer
25	Su función es enseñar con fluidez y calidad
26	Es de servir como norma para la labor docente
27	Evaluar si se cumplen procesos educativos y mejorar la calidad educativa
28	Su función es que nos permite conocer lo que nuestros estudiantes deben de aprender
29	establecer el punto de referencia de lo que están en capacidad de saberes en cada una de las área y niveles
30	Lograr que los aprendizajes impartidos sean los adecuados y sobre todo funcionales.

Nota: En la tabla se evidencia la opinión de los docentes

Análisis e interpretación

Las respuestas de los docentes sobre la función de un estándar educativo revelan una comprensión generalizada de su importancia para garantizar la calidad y la eficacia del proceso de enseñanza-aprendizaje. Los estándares educativos se perciben como herramientas que establecen puntos de referencia claros sobre lo que los estudiantes deben aprender en cada área y nivel educativo, asegurando una coherencia y uniformidad en los objetivos educativos. Además, estos estándares son vistos como mecanismos cruciales para medir el progreso y el rendimiento estudiantil de manera objetiva, proporcionando un marco estructurado que guía tanto a los docentes en su planificación y ejecución de clases, como a los estudiantes en su proceso de aprendizaje.

La percepción de los docentes también destaca el papel de los estándares educativos en asegurar que los aprendizajes impartidos sean adecuados y funcionales, lo que sugiere una preocupación por la relevancia y la utilidad de los conocimientos adquiridos por los estudiantes. Este enfoque en la aplicabilidad práctica de los contenidos educativos refleja una intención clara de preparar a los estudiantes no solo para pasar exámenes, sino también para enfrentar desafíos reales fuera del entorno escolar. Los docentes reconocen que los estándares educativos deben ser dinámicos y adaptarse a las necesidades cambiantes de la sociedad y del mercado laboral, manteniendo así la pertinencia de la educación impartida.

En síntesis, las respuestas de los docentes reflejan la percepción de los estándares educativos como guías fundamentales para orientar y evaluar la enseñanza y el aprendizaje de manera efectiva. Consideran que estos estándares no solo establecen expectativas claras y alcanzables, sino que también fomentan una educación de calidad que es tanto equitativa como inclusiva. Al adoptar y adherirse a estos estándares, los docentes se comprometen a ofrecer una educación que esté alineada con las mejores prácticas y las expectativas nacionales e

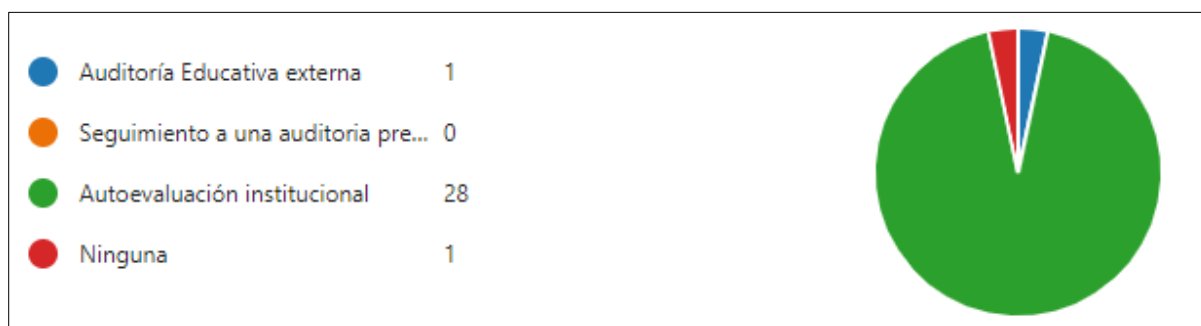
internacionales, garantizando así que todos los estudiantes tengan la oportunidad de alcanzar su máximo potencial académico y personal.

Evaluación externa

3. ¿Qué tipo de evaluación relacionada con los Estándares de Calidad Educativa ha tenido la institución?

Figura 1.

Tipo de evaluación relacionada con los Estándares de Calidad Educativa



Nota: La figura representa la opinión de los docentes sobre los estándares de calidad

Análisis interpretativo:

En la Figura 1, se evidencia que 28 (93,3%) docentes encuestados consideran que la “Autoevaluación institucional” es el tipo de evaluación relacionada con los Estándares de Calidad Educativa que la institución ha tenido; 1 (3,3%) docente opina que el tipo de evaluación relacionada con los Estándares de Calidad Educativa aplicado en la institución es la “Auditoría Educativa externa”; mientras que 1 (3,33%) compañero docente considera que “Ningún” tipo de evaluación se ha realizado en la institución relacionada con los Estándares de Calidad Educativa.

Los resultados demuestran que la Autoevaluación es una evaluación que se aplica en la institución con la finalidad de verificar el estándar educativo en el que se encuentran. Los resultados sirven para la toma de decisiones oportunas y en caso de una evaluación externa, obtener resultados positivos y satisfactorios.

4. ¿Cuál fue el estado situacional de la institución en la última auditoría realizada por cualquier instancia?

Figura 2.

Estado situacional de la institución en la última auditoría



Nota: La figura representa la opinión de los docentes sobre el estado situacional de la institución según la última auditoría.

Análisis interpretativo

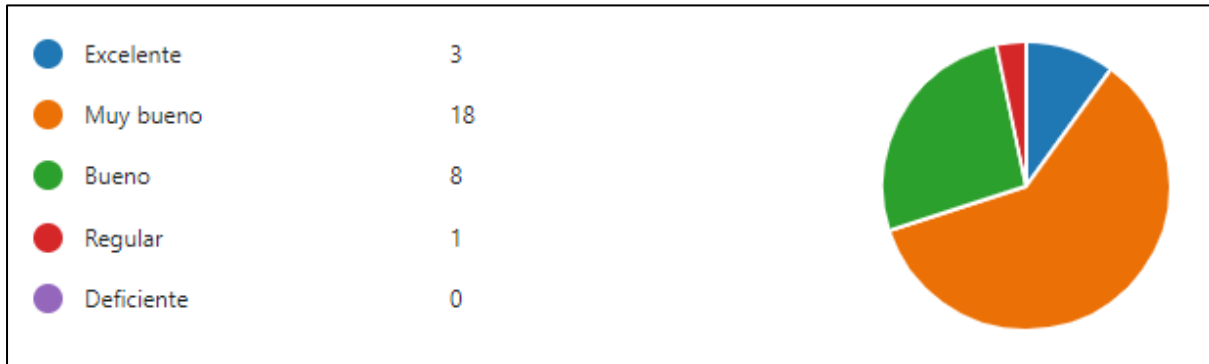
Se evidencia en la Figura 2, que 13 (43,33%) docentes exponen que el estado situacional de la institución en la última auditoría fue “Satisfactorio”; otros 13 (43,33%) docentes indican que esta “En proceso” el estado situacional en la última auditoría; mientras que 2 (6,67%) docentes consideran que su estado situacional es “Destacado”; y 2 (6,67%) docentes opinan que su estado situacional “No cumple” con estándares de calidad.

Los resultados exponen que los docentes tienen diversas opiniones sobre el estado situacional de la institución educativa, situación que debe ser atendida, pues es fundamental que los docentes trabajen en forma conjunta para que la situación educativa sea destacada en cada periodo escolar y tenga estándares de calidad sólidos.

5. ¿En qué nivel considera que la Institución Educativa tiene información administrativa y curricular en función de los estándares de calidad?

Figura 3.

Nivel de información sobre los estándares de calidad



Nota: La figura representa la opinión de los docentes sobre el nivel de información administrativa y curricular que la institución tiene sobre los estándares de calidad.

Análisis interpretativo

En la Figura 3, se identifica que 18 (60%) docentes opinan que el nivel de información de la institución es “Muy bueno”; 8 (26,67%) docentes indican que es “Bueno” el nivel de información administrativa y curricular que la institución tiene sobre los estándares de calidad; 3 (10%) docentes califican como “Excelente” el nivel de información administrativa; y 1 (3,33%) docente indica que el nivel de información es “Regular”.

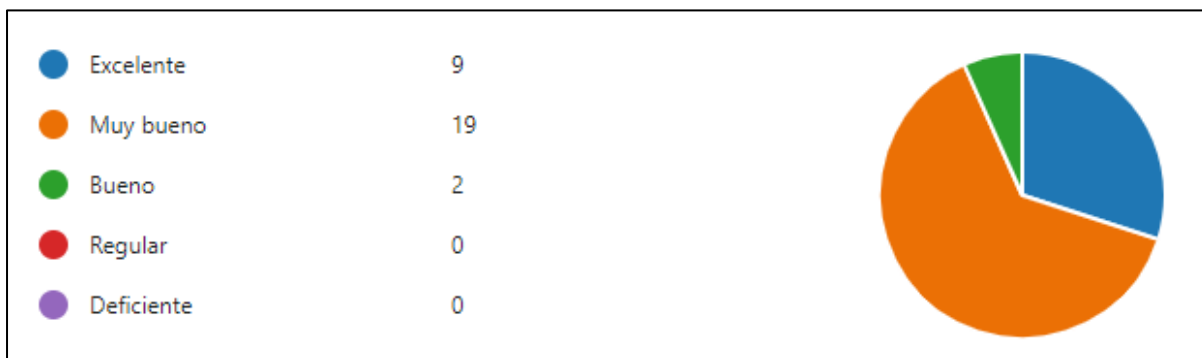
Tener información administrativa y curricular precisa y actualizada es fundamental para cumplir con los estándares de calidad educativa. Esta información juega un papel crucial en diversos aspectos del sistema educativo, contribuyendo directamente a la mejora continua y a la eficiencia operativa.

Autoevaluación

6. ¿Cómo califica el grado de organización del equipo directivo considerando el periodo que acaba de terminar?

Figura 4.

Grado de organización del equipo directivo



Nota: La figura representa la opinión de los docentes sobre el grado de organización del equipo directivo.

Análisis interpretativo

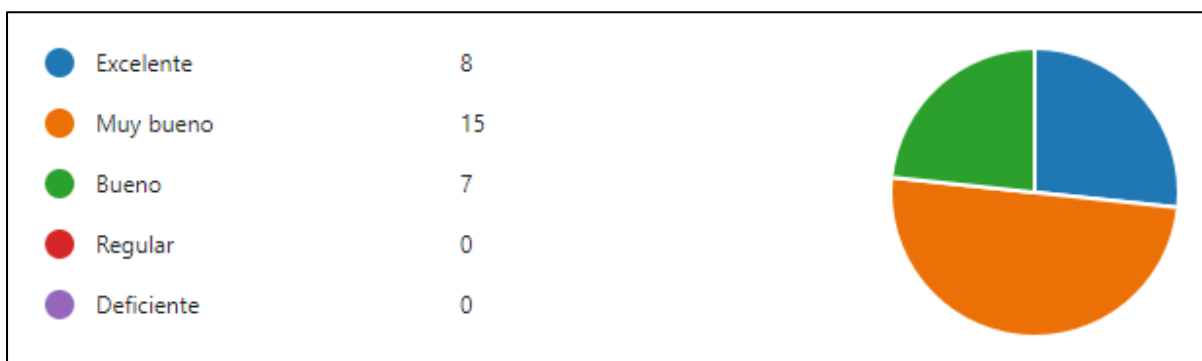
La Figura 4, se expone que 19 (63,33%) docentes opinan que es “Muy bueno” el grado de organización del equipo directivo; 9 (30%) docentes indican que es “Excelente” el grado de organización del equipo directivo; y 2 (6,67%) docentes consideran que es “Bueno” el grado de organización del equipo directivo considerando el periodo que acaba de terminar.

La organización del equipo directivo escolar es crucial para el éxito y la calidad de la educación que se imparte en una institución. Un equipo directivo bien organizado influye en múltiples aspectos del funcionamiento escolar y del desarrollo académico y personal de los estudiantes.

7. ¿Qué calificación cree que obtendría la institución luego de una Auditoría Educativa Externa?

Figura 5.

Calificación que obtendría la institución luego de una Auditoría Educativa Externa



Nota: La figura representa la opinión de los docentes sobre la calificación de la institución en caso de Auditoría

Análisis interpretativo

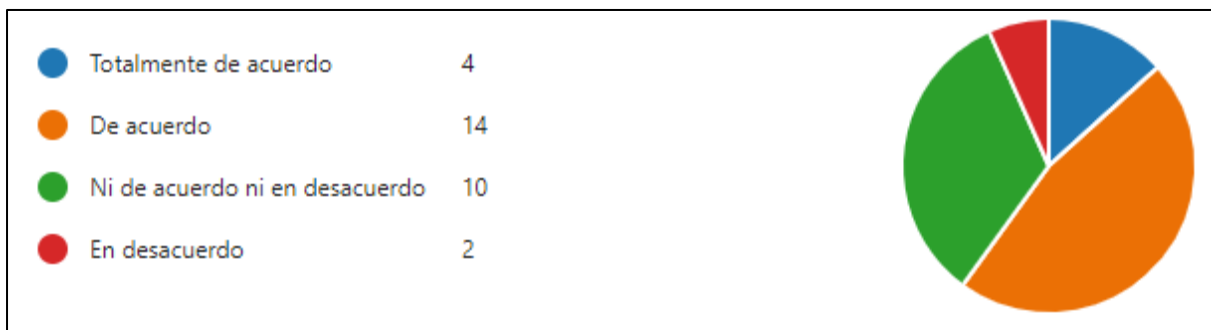
En la Figura 5, se demuestra que 15 (50%) docentes consideran que la calificación de la institución ante una Auditoría Educativa Externa será de “Muy Bueno”; mientras que 8 (36,6%) docentes considera que la institución obtendría una calificación de “Excelente”; y una 7 (23,33%) docentes opinan que calificación sería simplemente “Buena”.

Esta variabilidad en las respuestas sugiere una diversidad de opiniones y percepciones sobre el desempeño de la institución, lo que podría reflejar diferentes experiencias individuales, expectativas o criterios de evaluación.

8. ¿Cree que la institución necesita de una Auditoria educativa?

Figura 6.

La institución necesita de una Auditoria educativa



Nota: La figura representa la opinión de los docentes sobre la necesidad de la institución de una Auditoría educativa

Análisis interpretativo

Evidenciando las respuestas de la Figura 6, se indica que 14 (46,67%) docentes están “De acuerdo” y 4 (13,33%) docentes están “Totalmente de acuerdo” sobre que la institución necesita de una Auditoria educativa; 10 (33,33%) docentes mantienen una actitud de “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” sobre la necesita de una Auditoria educativa; y 2 (6,67%) está “En desacuerdo” sobre la necesidad de una Auditoria educativa

La auditoría educativa es una herramienta esencial para el aseguramiento de la calidad y la mejora continua de las instituciones educativas, en especial porque proporcionan información valiosa que puede utilizarse para implementar planes de mejora continua. Identifican prácticas exitosas que pueden ser replicadas y áreas problemáticas que requieren intervención, fomentando una cultura de mejora constante.

9. ¿Cree que una Auditoria Educativa beneficie a la mejora de la calidad educativa institucional?

Figura 7.

Auditoria Educativa beneficia a la mejora de la calidad educativa institucional



Nota: La figura representa la opinión de los docentes sobre el beneficio de la Auditoría educativa

Análisis interpretativo

En la Figura 7, se evidencia que 11 (36,67%) docentes están “De acuerdo” y 10 (33,33%) docentes están “Totalmente de acuerdo” sobre el beneficio de la auditoria educativa para la mejora de la calidad educativa institucional; 7 (23,33%) docentes expresan que están “Ni de acuerdo ni en desacuerdo” sobre el beneficio de la auditoria educativa; y 2(6,67%) exponen que están “En desacuerdo” sobre los beneficios de la auditoria educativa para la mejora de la calidad educativa institucional.

La auditoría educativa ofrece una amplia gama de beneficios que contribuyen significativamente al desarrollo y mejora de las instituciones educativas, porque proporciona

recomendaciones para crear un ambiente de trabajo y aprendizaje más positivo y productivo, lo que puede aumentar la satisfacción y el bienestar de estudiantes y personal.

10. ¿Qué estándares de calidad fueron los que destacaron en la última rendición de cuentas?

Tabla 6.

Percepción docente sobre estándares de desempeño profesional directivo

PREGUNTA: ¿Qué estándares de calidad fueron los que destacaron en la última rendición de cuentas?	
NUMERO DE DOCENTE	RESPUESTAS
1	Compromiso, enfoques basados en procesos, mejora.
2	Estándares de aprendizaje y estándares de desempeño profesional y de gestión escolar
3	Estándar Pedagógico
4	Que todos los docentes cumplan con las herramientas que se necesitan para una educación de calidad.
5	Ser objetivos y el estar siempre observando los logros y desempeños observables y medibles
6	Todo
7	Se destacaron los estándares de aprendizaje, estándares de desempeño profesional y de gestión escolar
8	Los aprendizajes mínimos indispensable que los estudiantes deben de alcanzar durante su trayectoria educativa
9	No se ha realizado rendición de cuentas
10	La transparencia en las actividades en la Institución
11	Calidad educativa, gestión escolar y administrativa
12	Logros alcanzados para la institución
13	El aprendizaje
14	Convivencia Armónica
15	Desde mi punto la organización y planificación sobresalió en la gestión y por ende en la rendición de cuentas
16	Estándares de aprendizaje, de desempeño profesional
17	Socialización de logros alcanzado en la institución, gestión administrativa, pedagógicas convivencia y seguridad.
18	No se detalló muy específicamente algún estándar
19	Pedagógico
20	Seguridad y convivencia institucional de la comunidad educativa, eje pedagógico de enseñanza y aprendizaje
21	Fue general, no se explicó ninguno estándar relacionado
22	Estándares de aprendizaje, escolar y desempeño docente
23	Estándar de gestión educativa y de desempeño docente
24	Son criterios claros que permiten conocer lo que deben aprender los niños y niñas
25	La claridad de decir las cosas que se realizaron durante el año lectivo
26	Aprendizajes, profesional y gestión escolar
27	La parte administrativa
28	Se destaco un poco de gestión escolar, desempeño Profesional directivo y el desempeño Profesional de cada docente, motivados por actualizar cada día nuestros conocimientos

29	convivencia escolar
30	Gestión educativa, escolar, desempeño profesional entre otros.

Nota: Se exponen los comentarios de los docentes sobre los estándares de calidad destacados en la rendición de cuentas.

Análisis interpretativo

En la Tabla 6, se exponen las respuestas de los docentes, las cuales coinciden en señalar que los estándares de calidad más destacados en la rendición de cuentas de la institución se basaron en varios aspectos clave: la gestión educativa y escolar, el desempeño profesional de los docentes, la convivencia escolar, y el desempeño profesional del directivo. Estas respuestas subrayan la importancia de una dirección integral y bien equilibrada para garantizar una educación de calidad.

Los estándares de desempeño profesional del directivo en un centro educativo abarcan múltiples dimensiones esenciales. En primer lugar, el liderazgo estratégico y pedagógico, que implica la capacidad de definir y comunicar una visión clara y compartida, establecer metas y objetivos, y diseñar estrategias pedagógicas efectivas. Además, una gestión eficiente de recursos es crucial, ya que implica la planificación y uso adecuado de los recursos humanos, financieros y materiales, optimizando su uso para maximizar el impacto educativo.

Asimismo, la promoción de un clima y cultura escolar positivos es fundamental, ya que contribuye a un entorno de aprendizaje seguro, inclusivo y motivador. Las relaciones comunitarias y la colaboración también son vitales, ya que facilitan la integración de la escuela con la comunidad, promoviendo alianzas y apoyos externos que enriquecen la experiencia educativa. La ética y los valores profesionales deben guiar todas las acciones del directivo, asegurando un comportamiento íntegro y ejemplar. Por último, la evaluación y mejora continua, así como la gestión del cambio, son estándares cruciales que garantizan que la institución se adapte y evolucione continuamente, respondiendo a las necesidades cambiantes y manteniendo un alto nivel de calidad educativa.

Estos estándares aseguran una dirección eficaz que contribuye al éxito y la calidad de la educación ofrecida por la institución, destacando la importancia de una gestión directiva comprometida, competente y orientada hacia la excelencia en todos los aspectos de la vida escolar.

11. Escriba tres recomendaciones para mejorar el desempeño del personal directivo.

Tabla 7.

Recomendaciones para mejorar el desempeño del personal directivo

PREGUNTA: Escriba tres recomendaciones para mejorar el desempeño del personal directivo.	
NUMERO DE DOCENTE	RESPUESTAS
1	Que se recompense los logros obtenidos de cada docente, Que el padre de familia no siempre tiene la razón, y que el directivo crea un buen ambiente laboral.
2	Más comunicación con su personal docente, observación de los perfiles para la repartición de años de Básica, más atención a la comunidad educativa
3	Fortalecer la formación académica,
4	Cumplir con su trabajo, que sean empáticos con los docentes, que sepan resolver los problemas que se presenten en una comunidad educativa
5	Potenciar la formación docente del plantel ser proactivos y desarrollar liderazgo.
6	Ser empáticos. Ayudar al personal docente y ser tolerante en cada acción que se presente dentro y fuera de la institución
7	La primera recomendación es importante tener una buena comunicación entre directivos y personal docente. Otra fomentar una adecuada ejecución de liderazgo y Otra tener una buena calidad de vida laboral administrativa promoviendo desafío.
8	Escuchar a sus docentes en propuestas innovadoras. Leer la Ley de Educación y su reglamento y vigilar el desempeño docente para corregir a tiempo
9	Se recomienda que estén más atentos al estudiante en horas de recesos.
10	delegar, dar más responsabilidades, seguir fomentando unidad en la Institución
11	Capacitación, aprendizaje y autodidaxia
12	Motivar a los compañeros, mejorar la calidad educativa, y más unión entre todo el personal Docente de, la institución
13	Ser imparcial al momento de dar la carga horaria, que hay igual para el trato en los docentes y que todos los años cambien a todos los q conforma al personal de directivo para así darles la oportunidad a otros compañeros
14	Crear equipo de trabajo, crear un ambiente armónico, mostrar firmeza
15	1.Mejorar el desarrollo de equipos de trabajo con los compañeros docentes. 2. Motivar a personal docente a seguir mejorando en su labor diaria. 3. proporcionar la guía y asesoría a cada docente para fortalecer la enseñanza en cada clase
16	Buena comunicación/Empatía/Motivación
17	Mantener buenas relaciones con la comunidad educativa. Coordinar auto capacitaciones para actualizar conocimientos en los docentes. Organizar actividades con los estudiantes donde se destaquen los valores.

18	Revisar los estándares educativos, encaminar su acción bajo la guía de ellos y contribuir acciones que mejoren el bienestar estudiantil
19	Comunicación, supervisión y dirección
20	Que se sigan desempeñando como hasta ahora las funciones encomendadas a sus cargos, involucrar a todo el personal docente y de servicio en todas las actividades institucionales, evaluar la calidad de enseñanza hacia los estudiantes
21	1. Ser equitativo y parcial con todo el cuerpo docente. 2. Mantener informada a la comunidad educativa en todos los procesos y permiten aportar para el mejoramiento de la calidad educativa. 3. Rendir cuentas, explicando todo lo realizado durante el año lectivo, resaltar aquellos docentes que han aportado al crecimiento de la institución educativa.
22	Coordinar y orientar un poco más los equipos de trabajo docente, comunicación activa entre personal administrativo y docentes
23	Comunicación fluida y permanente con el claustro, estudiantes y padres de familia. 2. Buscar la correcta optimización de espacios en la institución. 3. Gestionar capacitaciones frecuentes para los docentes sobre correctas prácticas educativas.
24	Que todos los niños puedan mantener en la escuela. Aplicar nivelación académica de acuerdo a los niveles. Priorizar las competencias.
25	Organización más personalidad y la toma de decisiones
26	Priorización de problemas, capacitación docente y seguridad
27	Mantener diálogo constante entre directivos y docentes. Mantener la escucha activa. Capacitación de reglamento y documentos que llegan por cada periodo lectivo
28	Por ahora el directivo está cumpliendo con sus funciones bien
29	capacitación permanente relacionados a los cambios educativos, aplicación de las relaciones humanas, capacitación permanente sobre seguridad
30	Continua preparación académica, mesas de trabajo para aplicar las estrategias que a su criterio dan mayores resultados, evaluar periódicamente los resultados en el aula con los estudiantes.

Nota: Se exponen las recomendaciones de los docentes sobre para mejorar el desempeño del personal directivo

Análisis interpretativo

En la tabla 7, se evidencian las respuestas abiertas de los docentes sobre las recomendaciones para mejorar el desempeño del personal directivo, entre las cuales se destacan:

- Continua preparación académica, mesas de trabajo para aplicar las estrategias que dan mayores resultados, evaluar periódicamente los resultados.
- Capacitación permanente relacionada a los cambios educativos, aplicación de las relaciones humanas, capacitación permanente sobre seguridad.
- Por ahora el directivo está cumpliendo con sus funciones bien.

Implementar estas recomendaciones puede ayudar a los directivos escolares a mejorar su desempeño, lo que a su vez contribuye a una gestión más eficaz y a una educación de mayor calidad para los estudiantes.

4.1.3. Resultados de la matriz de la revisión documental

Tabla 8.

Resultados de la matriz de la revisión documental

ESTÁNDAR	DOCUMENTOS REVISADOS (MEDIOS QUE CERTIFICAN EL ESTANTADAR)	CUMPLE	NO CUMPLE
D1.C1.DI1. Administra el funcionamiento de la institución en relación con la oferta que estipula el documento de Autorización de Creación y Funcionamiento de la institución.	Distributivo de personal aprobado.	X	
D1.C1.DI2. Implementa el Proyecto Educativo Institucional (PEI).	Documento de seguimiento de la implementación de la planificación estratégica del Proyecto Educativo Institucional.		X
D1.C1.DI3. Supervisa la ejecución de procedimientos académicos y administrativos.	Documento sobre la aplicación de procedimientos académicos y administrativos		X
D1.C2.DI4. Gestiona la ejecución de actividades de capacitación para el personal administrativo, directivo y docente.	Documento de socialización e implementación del plan de capacitación profesional institucional.		X
D1.C2.DI5. Monitorea las actividades de apoyo y acompañamiento pedagógico a la práctica docente en función del plan de acompañamiento pedagógico aprobado.	Documento de monitoreo de las actividades contempladas en el Plan de Acompañamiento Pedagógico.		X
D1.C2.DI6. Aplica lo dispuesto en la resolución para reconocer los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente.	Documentos emitidos como reconocimiento de méritos alcanzados. (Diplomas, actas y oficios)	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.	Reporte institucional de información administrativa y académica actualizada y completa en digital o físico. (Calificaciones, documento de creación, escritura se encuentran en físico y digital)	X	
D1.C3.DI8. Verifica el cumplimiento de los lineamientos de comunicación académica y administrativa entre los actores educativos.	Documentos de medios de información utilizados. (registros de asistencia a juntas de grado, junta general de docentes y reuniones con organizaciones institucionales)	X	
D1.C3.DI9. Coordina la rendición de cuentas de la gestión de autoridades y organismos institucionales.	Informes de rendición de cuentas de la gestión de organismos institucionales correspondientes. (Acta de junta general de docentes y rendición de cuentas)	X	
D1.C4.DI10. Verifica la utilización óptima de la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos en relación a los objetivos de aprendizaje.	Registro de uso de recursos didácticos e infraestructura según, la normativa vigente.		X
D1.C4.DI11. Supervisa que los servicios complementarios que oferta la	Reporte de seguimiento al funcionamiento de los servicios complementarios.	X	

institución funcionen de acuerdo a los lineamientos emitidos por la Autoridad Educativa Nacional.	(Actas de entrega de textos y uniformes, contrato del bar vigente, acta de entrega de colación escolar)		
D2.C1.DI12. Supervisa que las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) guarden relación con la Planificación Curricular Institucional (PCI).	Planificación Curricular Anual (aprobada y socializada).		X
D2.C1.DI13. Supervisa que las planificaciones microcurriculares guarden relación con las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) que correspondan.	Planificaciones microcurriculares (revisadas y aprobadas).		X
D2.C1.DI14. Evalúa la práctica pedagógica de acuerdo a la ejecución de la planificación microcurricular.	Ficha de observación áulica.		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.	Registros de calificaciones revisados. (Calificaciones y certificados de promoción, hojas de cálculo con insumos de acuerdo al reglamento vigente, actas de juntas de grado, instrumentos de evaluación)	X	
D2.C2.DI16. Supervisa la ejecución de la planificación del servicio de consejería estudiantil.	Informe de seguimiento a las actividades del DECE institucional o DECE enlazado. (planificación aprobada y socializada con el director)	X	
D2.C2.DI17. Coordina la implementación de los lineamientos de refuerzo académico.	Documento que evidencia la implementación del refuerzo académico acorde a los lineamientos.		X
D3.C1.DI18. Socializa el Código de Convivencia a la comunidad educativa.	Registro de asistencia de la comunidad educativa a la socialización del Código de Convivencia. Código de convivencia registrado en colmena y actas de acuerdos y compromisos además de los registros de asistencia)	X	
D3.C1.DI19. Supervisa la gestión de los organismos institucionales en función de los deberes y atribuciones contempladas en la normativa vigente.	Documento con el cual se supervisa la gestión de los organismos institucionales según el contexto de la I.E.		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.	Documento que evidencie la participación en actividades asociadas a los vínculos de cooperación.		X
D4.C1.DI21. Coordina la ejecución de actividades enmarcadas en planes integrales y protocolos de gestión riesgos, seguridad y autocuidado.	Documento que evidencie la participación en actividades asociadas a los vínculos de cooperación. (Plan de reducción de riesgo vigente, informes y evidencia fotográfica de simulacros de sismo)	X	
TOTAL		10	11

Nota: Resultados de la matriz de la revisión documental

4.1.4. Triangulación e interpretación de los resultados

Tabla 9.

Triangulación e interpretación de los resultados

Indicadores	Entrevista	Encuesta	Revisión documental
Estándar educativo	Las respuestas indican que los estándares educativos más difíciles de alcanzar en la institución están relacionados con la dirección institucional de calidad, la formación y el perfil de los docentes, y la gestión de la infraestructura escolar, especialmente debido a la falta de colaboración del Ministerio de Educación.	Se identifica que 18 (60%) docentes opinan que el nivel de información de la institución es “Muy bueno”; 8 (26,67%) docentes indican que es “Bueno” el nivel de información administrativa y curricular que la institución tiene sobre los estándares de calidad; 3 (10%) docentes califican como “Excelente” el nivel de información administrativa; y 1 (3,33%) docente indica que el nivel de información es “Regular”.	Coordina la participación de los docentes en actividades asociadas a los vínculos de cooperación establecidos para apoyar el proceso de enseñanza aprendizaje.
Autoevaluación	Los resultados más significativos de la autoevaluación institucional indican serias dificultades en la gestión administrativa y la falta de dominio de las planificaciones por parte de los docentes	Se identifica que 18 (60%) docentes opinan que el nivel de información de la institución es “Muy bueno”; 8 (26,67%) docentes indican que es “Bueno” el nivel de información administrativa y curricular que la institución tiene sobre los estándares de calidad; 3 (10%) docentes califican como “Excelente” el nivel de información administrativa; y 1 (3,33%) docente indica que el nivel de información es “Regular”.	Monitorea la evaluación del aprendizaje del estudiantado de acuerdo a los lineamientos de la Planificación Curricular Institucional (PCI) y al calendario escolar.
Evaluación externa	Los resultados de las respuestas indican que, las visitas informales de asesores pedagógicos han generado recomendaciones centradas en mejorar el registro de asistencia de los docentes, asegurar la disponibilidad de documentos cuando un docente falta y proporcionar sugerencias para la evaluación de niños con discapacidad, así como para la elaboración de actas de compromiso y planificación.	Se evidencia que 28 (93,3%) docentes encuestados consideran que la “Autoevaluación institucional” es el tipo de evaluación relacionada con los Estándares de Calidad Educativa que la institución ha tenido; 1 (3,3%) docente opina que el tipo de evaluación relacionada con los Estándares de Calidad Educativa aplicado en la institución es la “Auditoría Educativa externa”; mientras que 1 (3,33%) compañero docente considera que “Ningún” tipo de evaluación se ha realizado en la institución relacionada con los Estándares de Calidad Educativa.	Coordina la participación de los docentes en actividades asociadas a los vínculos de cooperación establecidos para apoyar el proceso de enseñanza aprendizaje

Nota: Triangulación e interpretación de los resultados

4.2. Resultados generales

Las respuestas obtenidas en las entrevistas indican que los estándares educativos más difíciles de alcanzar en la Unidad Educativa "9 de Octubre" están relacionados con la dirección institucional de calidad, la formación y el perfil de los docentes, y la gestión de la infraestructura escolar. Estas dificultades se atribuyen, en gran medida, a la falta de colaboración del Ministerio de Educación. La falta de apoyo institucional es un obstáculo significativo que impacta negativamente en la capacidad de la escuela para alcanzar altos estándares educativos. Esta situación resalta la necesidad de una mayor cooperación y compromiso por parte de las autoridades educativas para mejorar las condiciones de la institución.

La revisión documental muestra que la institución coordina activamente la participación de los docentes en actividades vinculadas a la cooperación para apoyar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Además, se monitorea la evaluación del aprendizaje del estudiantado de acuerdo con los lineamientos de la Planificación Curricular Institucional (PCI) y el calendario escolar. Este enfoque sistemático y organizado indica un compromiso institucional con la mejora continua y la evaluación del desempeño académico. No obstante, la eficacia de estas medidas depende de la calidad de la ejecución y el seguimiento de las recomendaciones derivadas de las evaluaciones.

Los resultados de la autoevaluación institucional revelan serias dificultades en la gestión administrativa y una falta de dominio de las planificaciones por parte de los docentes. Estas deficiencias internas subrayan la necesidad de fortalecer las competencias administrativas y la capacidad de planificación dentro de la institución. Es crucial desarrollar programas de formación y apoyo para los docentes, así como mejorar los procesos administrativos para asegurar una gestión más eficiente y efectiva.

Las visitas informales de asesores pedagógicos han generado varias recomendaciones clave para mejorar la gestión escolar. Estas incluyen mejoras en el registro de asistencia de los docentes, la disponibilidad de documentos en caso de ausencias y sugerencias para la evaluación de estudiantes con discapacidades. Además, se han proporcionado guías para la elaboración de actas de compromiso y planificación. La alta valoración de la autoevaluación institucional por parte del 93,3% de los docentes encuestados indica una aceptación y reconocimiento de la importancia de estos procesos evaluativos. Sin embargo, la baja percepción de otros tipos de evaluaciones sugiere la necesidad de diversificar y fortalecer los mecanismos de evaluación externa.

Los resultados de la encuesta reflejan una percepción mayoritariamente positiva entre los docentes respecto al nivel de información administrativa y curricular que maneja la institución. De los 30 docentes encuestados, el 60% califica la información como “Muy buena”, el 26,67% como “Buena”, el 10% como “Excelente” y solo el 3,33% como “Regular”. Estos resultados sugieren que, a pesar de los desafíos mencionados en las entrevistas, existe una apreciación general positiva sobre la gestión de la información en la institución. Sin embargo, la percepción positiva de la información no necesariamente implica una alta efectividad en la implementación de estándares educativos, lo cual requiere un análisis más profundo.

Este análisis general destaca tanto las fortalezas como las áreas de mejora en la Unidad Educativa "9 de Octubre". Mientras que la percepción positiva de la información administrativa y la coordinación de actividades son puntos fuertes, las dificultades en la gestión administrativa y la falta de colaboración del Ministerio de Educación son desafíos que requieren atención inmediata.

4.3. Discusión de resultados

La evaluación de los estándares de desempeño profesional directivo en la Unidad Educativa "9 de Octubre" se ha llevado a cabo a través de entrevistas, encuestas y revisiones documentales. Los resultados muestran una variedad de perspectivas y desafíos que reflejan tanto la eficacia como las áreas de mejora dentro de la institución. Para contextualizar y analizar estos hallazgos, consideraremos las aportaciones de varios autores relevantes en el campo de la educación y la evaluación.

Estándares Educativos

Las entrevistas indican que los estándares educativos más difíciles de alcanzar están relacionados con la dirección institucional de calidad, la formación y el perfil de los docentes, y la gestión de la infraestructura escolar. Tobón et al. (2020) destacan la importancia de la validez y confiabilidad en la evaluación de las prácticas directivas, sugiriendo que una rúbrica bien diseñada puede proporcionar una medida objetiva y consistente de la calidad directiva. Los desafíos mencionados podrían estar relacionados con la falta de herramientas de evaluación adecuadas y la falta de apoyo institucional.

Las encuestas revelan una percepción mayormente positiva del nivel de información administrativa y curricular, con el 60% de los docentes calificándolo como "Muy bueno". Vásquez (2013) define la calidad educativa como un concepto multidimensional que abarca aspectos como la infraestructura, la formación docente y la gestión institucional. Los resultados positivos de las encuestas pueden indicar una percepción favorable de ciertos aspectos de la calidad educativa, aunque también señalan áreas donde se puede mejorar.

La revisión documental muestra que la institución coordina la participación de los docentes en actividades de cooperación, lo cual es crucial para apoyar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Vega-Malagón et al. (2014) subrayan la importancia de la triangulación de datos en la investigación educativa para obtener una visión más completa y fiable de los procesos

educativos. Esta revisión proporciona evidencia adicional que apoya los hallazgos de las entrevistas y encuestas, fortaleciendo la validez de los resultados.

Autoevaluación

Los resultados de la autoevaluación institucional indican dificultades significativas en la gestión administrativa y en el dominio de las planificaciones por parte de los docentes. Según Tobón et al. (2020), la autoevaluación puede ser una herramienta poderosa para identificar áreas de mejora, siempre y cuando se utilicen instrumentos válidos y confiables.

La encuesta refleja una percepción variada sobre la calidad de la información institucional, con un 60% de los docentes considerándola "Muy buena". Useche et al. (2020) destacan la importancia de utilizar técnicas e instrumentos adecuados para la recolección de datos cuali-cuantitativos, lo que puede influir en la precisión y utilidad de la autoevaluación.

La documentación revisada muestra un monitoreo del aprendizaje del estudiantado acorde a la Planificación Curricular Institucional (PCI) y al calendario escolar. Esto es consistente con las mejores prácticas descritas por Vásquez (2013), quien argumenta que la calidad educativa incluye una evaluación continua y coherente del rendimiento estudiantil.

Evaluación Externa

Las entrevistas sugieren que las visitas de asesores pedagógicos han proporcionado recomendaciones útiles, aunque también han resaltado problemas en el registro de asistencia y la evaluación de estudiantes con discapacidad. Tobón et al. (2020) enfatizan la necesidad de una evaluación externa estructurada y basada en evidencia para proporcionar retroalimentación constructiva y fomentar la mejora continua.

La mayoría de los docentes (93,3%) consideran la autoevaluación institucional como el principal tipo de evaluación relacionada con los estándares de calidad educativa. Esta percepción refleja una confianza en los procesos internos de evaluación, aunque también

puede indicar una necesidad de mayor exposición a auditorías educativas externas, como sugiere Vásquez (2013).

La revisión documental reafirma la importancia de coordinar actividades de cooperación entre los docentes para apoyar el proceso de enseñanza-aprendizaje. Vega-Malagón et al. (2014) y la Universidad Nacional de Educación (2024) resaltan la relevancia de la colaboración y el uso de enfoques tanto cuantitativos como cualitativos para obtener una comprensión integral de los procesos educativos.

Los resultados de la evaluación en la Unidad Educativa "9 de Octubre" revelan tanto fortalezas como áreas de mejora. Las entrevistas, encuestas y revisiones documentales proporcionan una visión holística de los desafíos y logros en la gestión directiva y la calidad educativa. Los autores considerados aportan valiosas perspectivas sobre la importancia de la evaluación estructurada, la triangulación de datos y la necesidad de herramientas válidas y confiables para la recolección de datos. Estos elementos son esenciales para fomentar una cultura de mejora continua y asegurar que la educación proporcionada sea de alta calidad.

CAPÍTULO V. PROPUESTA

5.1. Diseño de la propuesta de intervención educativa

Título de la propuesta

Plan de evaluación interna de los estándares de desempeño profesional directivo.

5.1.1. Introducción

El Plan de evaluación interna de los estándares de desempeño profesional directivo se presenta como una herramienta esencial para mejorar la calidad de la gestión y el liderazgo en la Unidad Educativa “9 de Octubre. El plan tiene como objetivo principal evaluar de manera sistemática y continua el desempeño de los directivos escolares, asegurando que cumplan con los estándares establecidos y contribuyan de manera efectiva al desarrollo integral de la institución. De esta manera, se pretende no solo fortalecer las capacidades individuales de los directivos, sino también fomentar una cultura de excelencia y responsabilidad dentro de la comunidad educativa.

En un entorno educativo en constante evolución, es fundamental que los directivos no solo se comprometan con las mejores prácticas y expectativas internas, sino también con los estándares internacionales de calidad educativa. A través de la propuesta, se busca identificar brechas en el desempeño, proporcionar retroalimentación constructiva y desarrollar estrategias de mejora continua.

El plan de evaluación interna permitirá tener una visión integral del desempeño directivo, utilizando múltiples fuentes de información y metodologías validadas para asegurar una evaluación objetiva y precisa. Además, se fundamenta en un marco teórico y legal robusto, alineado con la normativa vigente en la República del Ecuador y las mejores prácticas reconocidas a nivel internacional. Tiene como meta final elevar los estándares educativos y asegurar una administración escolar eficaz, equitativa y orientada al logro de la excelencia académica y administrativa.

5.1.1.1. Origen

El "Plan de evaluación interna de los estándares de desempeño profesional directivo" surgió del diagnóstico realizado en la Unidad Educativa "9 de Octubre". Este diagnóstico identificó varias áreas críticas que requerían atención urgente, especialmente en relación con la dirección institucional de calidad, la formación y el perfil de los docentes y la gestión de la infraestructura escolar. La falta de colaboración del Ministerio de Educación también se destacó como un obstáculo significativo para alcanzar los estándares educativos deseados.

El diagnóstico incluyó la recopilación de datos a través de la aplicación de un cuestionario a docentes, entrevistas con directivos y una revisión documental detallada. Los resultados de estos instrumentos revelaron percepciones variadas sobre la calidad de la información administrativa y curricular disponible, así como sobre la gestión y planificación educativa. Además, las visitas informales de asesores pedagógicos proporcionaron recomendaciones clave que subrayaron la necesidad de un plan estructurado y sistemático para mejorar el registro de asistencia, la disponibilidad de documentos y la evaluación de estudiantes con necesidades especiales.

A partir de estos hallazgos, se reconoció la necesidad de un plan formal y bien definido para evaluar y mejorar el desempeño profesional directivo dentro de la institución. Este plan no solo busca abordar las deficiencias identificadas en el diagnóstico, sino también establecer una base sólida para la mejora continua y sostenible en la calidad educativa, alineada con las normativas y estándares del Ministerio de Educación del Ecuador.

5.1.1.2. Objetivo

Elaborar un plan de evaluación interna de los estándares de desempeño profesional directivo.

5.1.2. Principios de la propuesta

La propuesta de evaluación interna de los estándares de desempeño profesional directivo en una unidad educativa, como la Unidad Educativa "9 de Octubre", representa un aporte

significativo en varios niveles: teórico, metodológico y práctico, con el objetivo de transformar el contexto educativo de manera integral.

Desde un punto de vista teórico, este plan proporciona una estructura formal para evaluar y mejorar las competencias de liderazgo y gestión entre los directivos escolares. A través de la definición clara de estándares de desempeño basados en la investigación y las mejores prácticas educativas, se establece un marco de referencia que alinea las expectativas con las necesidades contemporáneas del liderazgo educativo. Esto no solo fortalece la base teórica del liderazgo escolar, sino que también facilita la formación con las políticas educativas y los estándares nacionales e internacionales.

En el plano metodológico, la implementación de un proceso estructurado de recolección y análisis de evidencia permite una evaluación objetiva y sistemática del desempeño directivo. Al utilizar múltiples fuentes de información, como evaluaciones por pares, autoevaluaciones, y datos cuantitativos y cualitativos, se obtiene una visión integral del desempeño individual y colectivo de los directivos. Esto no solo mejora la precisión y la validez de los resultados, sino que también facilita la identificación de áreas de mejora específicas y la formulación de estrategias personalizadas de desarrollo profesional.

Los principios que rigen la propuesta de Evaluación Interna son los siguientes:

- **Transparencia.** Garantizar que el proceso de evaluación sea claro y accesible para todos los involucrados.
- **Rigurosidad.** Utilizar métodos de evaluación validados y confiables para obtener resultados precisos.
- **Participación.** Involucrar a diversos actores del entorno educativo en el proceso de evaluación.
- **Mejora continua.** Fomentar un ambiente de desarrollo profesional y mejora constante.

- **Equidad.** Asegurar que todos los directivos sean evaluados de manera justa y objetiva.

En términos prácticos, la propuesta de evaluación interna tiene un impacto directo en la mejora continua de la calidad educativa. Al proporcionar retroalimentación constructiva y basada en evidencia, se fomenta un entorno de aprendizaje organizacional donde los directivos pueden identificar y abordar áreas de debilidad de manera proactiva. Esta cultura de mejora continua no solo beneficia a los directivos individuales, sino que también influye positivamente en el desempeño general de la unidad educativa, promoviendo un clima escolar más colaborativo, innovador y centrado en el estudiante.

El plan de evaluación interna de los estándares de desempeño profesional directivo no solo responde a la necesidad de rendición de cuentas y mejora de la calidad educativa, sino que también representa un avance significativo en el fortalecimiento del liderazgo escolar desde una perspectiva teórica sólida, una metodología rigurosa y una aplicación práctica orientada al cambio y la transformación educativa.

5.1.3. Fundamentos teóricos y legales

Los fundamentos teóricos del Plan de Evaluación Interna de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo en la Unidad Educativa "9 de Octubre" están sólidamente respaldados por la normativa ecuatoriana y las contribuciones de reconocidos autores en el campo de la evaluación educativa. Este marco teórico asegura que el proceso de evaluación se realice de manera objetiva, integral y participativa, promoviendo la mejora continua y la excelencia en la gestión directiva y la calidad educativa.

Algunos estudios anteceden a la investigación que se presenta destacan variados elementos sobre la evaluación educativa o sobre la evaluación del desempeño profesional docente y directivo.

Murillo y Román (2008) argumentan que la evaluación educativa es un derecho fundamental que debe garantizarse a todos los actores educativos. Destacan la importancia de la evaluación como herramienta para asegurar una educación de calidad y equitativa, alineándose con los principios establecidos en la Constitución ecuatoriana.

Navarrete (2013) en su estudio sobre la evaluación del desempeño profesional docente y directivo en el Centro de Educación Básica Particular "Julia Navarrete Mendoza", Navarrete enfatiza la necesidad de una evaluación constante y rigurosa para mejorar la calidad educativa. Su investigación proporciona una visión práctica de cómo implementar evaluaciones efectivas en el contexto educativo ecuatoriano.

Panucar (2020) en su trabajo sobre la evaluación externa del desempeño profesional directivo en la Unidad Educativa "Nicanor Aguilar Maldonado", subraya la importancia de la evaluación externa como complemento a las evaluaciones internas. Este enfoque integral permite obtener una visión más completa y objetiva del desempeño directivo.

Por su parte Rivas (2015) en su estudio sobre la evaluación del desempeño docente y directivo en la Unidad Educativa Manabí Tecnológico, destaca la relevancia de utilizar múltiples instrumentos de recolección de datos para asegurar una evaluación exhaustiva y precisa. Su investigación resalta la necesidad de involucrar a toda la comunidad educativa en el proceso de evaluación.

El plan de evaluación interna de los estándares de desempeño profesional directivo que se presenta está fundamentado en la normativa vigente en la República del Ecuador, específicamente en la Constitución de la República del Ecuador y en varios Acuerdos Ministeriales. Estos documentos proporcionan el marco legal y las pautas para la evaluación del desempeño directivo en las instituciones educativas del país.

La Constitución de la República del Ecuador, aprobada en 2008, establece principios fundamentales que guían la educación en el país. En su Artículo 27, la Constitución consagra

la educación como un derecho de las personas y un deber ineludible del Estado, garantizando una educación de calidad, universal y equitativa. Además, en el Artículo 344, se establece que el sistema nacional de educación estará articulado con el Sistema Nacional de Evaluación y Aseguramiento de la Calidad de la Educación, asegurando que todas las instituciones educativas cumplan con los estándares de calidad establecidos.

El Acuerdo Ministerial No. 134-12 establece el Reglamento para la Evaluación del Desempeño Docente y Directivo en el Sistema Educativo del Ecuador. Este reglamento proporciona pautas y procedimientos específicos para la evaluación del personal directivo.

Acuerdo Ministerial No. 0450-13 la función de la Auditoría Educativa en el marco del Acuerdo 450-13 es: “proveer a las autoridades y al sistema educativo de una evaluación externa acerca de la calidad y los niveles de logro alcanzados por las instituciones, en relación con los estándares de calidad educativa” (Minedu, 2013).

El Acuerdo Ministerial No. 185-14 establece el Reglamento para el Reconocimiento del Mérito y la Excelencia Educativa. Este reglamento incluye disposiciones relacionadas con la evaluación del desempeño directivo y la valoración de su contribución al mejoramiento de la calidad educativa.

Estos fundamentos teóricos y legales proporcionan una base sólida para el diseño y la implementación del Plan de Evaluación Interna de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo en la Unidad Educativa "9 de Octubre". La evaluación se llevará a cabo de acuerdo con los criterios y procedimientos establecidos en los acuerdos ministeriales, garantizando una valoración objetiva y justa del desempeño directivo. Además, se buscará reconocer el mérito y la excelencia en la gestión directiva, promoviendo una cultura de mejora continua y excelencia educativa en la institución.

5.1.4. Componentes del plan

El plan de Evaluación Interna de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo está compuesto por varios momentos, cada uno diseñado para abordar distintos aspectos del desempeño de los directivos escolares. A continuación, se detallan estos componentes:

- **Diagnóstico**

La primera etapa implica realizar un diagnóstico para identificar el nivel inicial de desempeño de los directivos. Este diagnóstico permite establecer un punto de partida y proporciona una base sobre la cual se pueden medir los avances y las mejoras. Se utilizan herramientas de evaluación validadas para obtener una visión clara y objetiva de las competencias y habilidades actuales de los directivos.

- **Establecimiento de estándares**

En esta fase, se definen criterios claros y objetivos de desempeño basados en las mejores prácticas y la investigación educativa. Estos estándares proporcionan un marco de referencia para evaluar a los directivos y asegurar que su desempeño esté alineado con las expectativas internas y las normativas nacionales e internacionales. Los estándares incluyen competencias en liderazgo, gestión administrativa, planificación estratégica, y relaciones interpersonales, entre otros.

- **Recolección de datos**

La recolección de datos es un componente crucial. Se utiliza una variedad de fuentes de información para obtener una evaluación completa y precisa del desempeño directivo. Esto incluye autoevaluaciones, evaluaciones por pares, y datos cuantitativos y cualitativos. La triangulación de estas fuentes de datos asegura una visión holística y objetiva del desempeño de los directivos.

- **Análisis y retroalimentación**

Una vez recolectados los datos, se realiza un análisis sistemático para identificar fortalezas y áreas de mejora. Esta evaluación detallada permite proporcionar retroalimentación constructiva a los directivos. La retroalimentación es esencial para el desarrollo profesional, ya que ofrece información específica sobre qué aspectos necesitan ser mejorados y qué estrategias pueden implementarse para lograrlo.

- **Plan de acción**

Basado en el análisis y la retroalimentación, se desarrollan estrategias específicas para abordar las áreas de mejora identificadas. Este plan de acción incluye objetivos claros y alcanzables, así como las actividades y recursos necesarios para lograrlos. Se diseñan programas de desarrollo profesional y formación continua para apoyar a los directivos en su crecimiento y mejora continua.

- **Monitoreo continuo**

El seguimiento regular del progreso hacia las metas establecidas es fundamental para asegurar que el plan de acción se esté implementando de manera efectiva. Se establecen mecanismos de monitoreo y evaluación periódicos para revisar el avance y hacer ajustes según sea necesario. Este monitoreo continuo garantiza que los directivos mantengan un desarrollo profesional sostenido y que las mejoras sean duraderas y significativas.

Estos componentes de la propuesta de Evaluación Interna de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo aseguran un proceso riguroso, transparente y efectivo para evaluar y mejorar el liderazgo y la gestión en las instituciones educativas.

5.1.5. Características del plan

El plan de Evaluación Interno de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo se distingue por sus características clave que aseguran una implementación eficaz y una mejora continua en la gestión y liderazgo escolar. Estas características son:

- **Preciso**

La evaluación se basa en el uso de herramientas de evaluación validadas, diseñadas para proporcionar resultados exactos y fiables. Estas herramientas han sido probadas y ajustadas para minimizar el sesgo y garantizar que las evaluaciones reflejen con precisión el desempeño real de los directivos. La precisión en la evaluación es fundamental para identificar claramente las áreas de fortaleza y las áreas que requieren mejora, permitiendo así el desarrollo de planes de acción efectivos y específicos.

- **Integral**

Este plan aborda múltiples aspectos del desempeño directivo, incluyendo competencias de liderazgo, habilidades de gestión, capacidad para tomar decisiones y eficacia en la implementación de políticas educativas. Para lograr una visión completa y holística, se utilizan diversas fuentes de información como autoevaluaciones, evaluaciones por pares, retroalimentación de docentes, estudiantes y padres, y análisis de datos cuantitativos y cualitativos. Esta integridad en la evaluación permite una comprensión profunda y multifacética del desempeño directivo, asegurando que todas las dimensiones relevantes sean consideradas.

- **Sistemático**

El enfoque del plan es estructurado y coherente, lo que garantiza que cada etapa del proceso de evaluación se realice de manera ordenada y metódica. Desde el diagnóstico inicial hasta la retroalimentación y el seguimiento, cada paso está claramente definido y documentado. Este enfoque sistemático no solo facilita la consistencia en la aplicación del plan, sino que también asegura que los resultados sean comparables y acumulables a lo largo del tiempo, permitiendo una evaluación continua y una mejora progresiva del desempeño directivo.

- **Estratégico**

El plan de evaluación está alineado con las metas institucionales y las políticas educativas nacionales e internacionales. Esto significa que los objetivos de evaluación no solo buscan medir el desempeño actual, sino también impulsar el cumplimiento de las metas a largo plazo de la institución educativa. Al alinear la evaluación con la estrategia institucional, se asegura que los directivos estén trabajando en dirección a los mismos objetivos y que sus esfuerzos contribuyan de manera significativa al logro de una educación de calidad y a la mejora continua de la escuela.

Estas características garantizan que el Plan de Evaluación Interna de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo no solo sea una herramienta eficaz para la evaluación y mejora del desempeño, sino que también contribuya de manera significativa al fortalecimiento del liderazgo escolar y a la creación de un entorno educativo más eficaz y equitativo.

5.1.6. Descripción del plan

El Plan de Evaluación Interna de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo es un proceso cíclico y continuo que se implementa a lo largo del año escolar, diseñado para asegurar una mejora constante en la gestión y liderazgo de los directivos escolares. El primer paso en este proceso es un diagnóstico inicial, el cual establece una línea base sobre el desempeño actual de cada directivo. Este diagnóstico se realiza a través de una evaluación exhaustiva que incluye tanto autoevaluaciones como evaluaciones por pares y, cuando sea posible, retroalimentación de otros miembros de la comunidad educativa. Esta etapa inicial es crucial, ya que permite identificar las fortalezas y áreas de mejora específicas de cada directivo

Una vez completado el diagnóstico inicial, el plan avanza a la fase de recolección sistemática de datos. Esta etapa implica el uso de diversas metodologías y herramientas de evaluación para obtener una visión integral y precisa del desempeño de los directivos. Se recopilan datos cuantitativos y cualitativos de múltiples fuentes, como observaciones en el lugar de trabajo, encuestas a docentes y personal administrativo, entrevistas y análisis de documentos

institucionales. La diversidad de fuentes y métodos asegura una evaluación completa y balanceada, minimizando sesgos y proporcionando una base sólida para el análisis.

Los datos recopilados se analizan minuciosamente para generar una retroalimentación detallada y constructiva. Esta retroalimentación se comparte con los directivos, destacando tanto las áreas de excelencia como las oportunidades de mejora. Basado en esta información, se desarrollan planes de acción específicos y personalizados para cada directivo. Estos planes de acción incluyen objetivos claros, estrategias de desarrollo profesional y recursos necesarios para facilitar la mejora. La colaboración entre evaluadores y directivos es fundamental en esta etapa para asegurar que los planes de acción sean realistas y alineados con las metas institucionales.

El proceso de evaluación no se detiene con la implementación de los planes de acción. Para asegurar el cumplimiento de las metas y la mejora continua, se lleva a cabo un monitoreo regular del progreso. Este seguimiento incluye evaluaciones periódicas para revisar el avance hacia los objetivos establecidos y hacer ajustes según sea necesario. El monitoreo constante permite una respuesta ágil a cualquier desafío o necesidad emergente, garantizando que el proceso de mejora se mantenga dinámico y efectivo. En resumen, el Plan de Evaluación Interna de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo es una estrategia integral y sistemática que promueve un ciclo continuo de evaluación, retroalimentación y mejora, contribuyendo de manera significativa a la excelencia educativa y al desarrollo profesional de los directivos escolares.

5.1.7. Fases para la implementación del Plan de evaluación interna

La calidad del liderazgo directivo en una institución educativa es un factor determinante para el éxito y la mejora continua del proceso educativo. En la Unidad Educativa "9 de Octubre", se reconoce la importancia de contar con una evaluación sistemática y estructurada de los

estándares de desempeño profesional directivo para asegurar una gestión eficiente y orientada al logro de los objetivos educativos.

El presente Plan de Evaluación Interna de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo tiene como propósito establecer un proceso riguroso y participativo que permita evaluar, analizar y mejorar las prácticas directivas en nuestra institución. Este plan se estructura en tres fases principales: Planificación, Ejecución y Evaluación, cada una con objetivos específicos, actividades detalladas y un enfoque claro en la obtención de resultados válidos y útiles.

Para estructurar la propuesta del Plan de Evaluación Interna de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo en la Unidad Educativa "9 de Octubre", se sugiere dividirla en varias fases claramente definidas:

Figura 8.

Plan de Evaluación Interna de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo



En la fase de Planificación, se delinearán los objetivos específicos de la evaluación, se seleccionarán los instrumentos de recolección de datos más adecuados y se preparará un cronograma detallado de actividades. Esta fase es crucial para garantizar que el proceso de evaluación se realice de manera ordenada y con los recursos necesarios.

La fase de Ejecución se centrará en la recolección de datos a través de encuestas, entrevistas y revisión documental. Se buscará la participación activa de todos los actores relevantes, asegurando que la información recolectada sea representativa y pertinente. Esta fase permitirá obtener una visión clara y comprensiva del desempeño directivo en nuestra institución.

Finalmente, la fase de Evaluación implicará el análisis de los datos recolectados, la interpretación de los resultados y la elaboración de un informe detallado. Se discutirán los hallazgos con los actores involucrados y se formularán recomendaciones concretas para el desarrollo institucional. Esta fase es esencial para cerrar el ciclo de evaluación y proporcionar una base sólida para la mejora continua.

Este plan de evaluación se basa en las mejores prácticas y en la evidencia disponible en la literatura educativa, incluyendo las contribuciones de Tobón et al. (2020), Useche et al. (2020), Vásquez (2013), Vega-Malagón et al. (2014), y la Universidad Nacional de Educación (2024). Al implementar este plan, la Unidad Educativa "9 de Octubre" se compromete a fortalecer su liderazgo directivo y a promover una educación de alta calidad para todos sus estudiantes.

FASE 1: PLANIFICACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA MATRIZ DE INDICADORES

Objetivo: Establecer un marco detallado y coherente para la evaluación de los estándares de desempeño profesional directivo en la Unidad Educativa "9 de octubre", asegurando que los instrumentos y métodos seleccionados sean adecuados para recoger datos relevantes y válidos.

Descripción: La fase de planificación se centra en definir los objetivos específicos de la evaluación, seleccionar los instrumentos de recolección de datos y preparar el cronograma de actividades. Se establecerán los criterios de evaluación y se diseñarán las herramientas necesarias para recopilar información precisa y útil.

Actividades: Se elaboraron las matrices de evidencias y la matriz de indicadores para los 21 estándares de desempeño profesional directivo mediante la aplicación de una escala de cumplimiento determinada con cuatro variables: destacado, satisfactorio, en proceso y no cumple. Es importante considerar que “Las/los auditoras/es a la gestión educativa no deben revelar, sin autorización expresa, la información que sea clasificada como reservada, los planes, programas, rutinas de trabajo, informes, insumos u otros aspectos que estén vinculados con la gestión y control” (Ministerio de Educación del Ecuador, 2012^a,p.18) por esta razón no se pudo acceder a todos los insumos de una Auditoría Educativa, en consecuencia se solventó la información faltante con los procesos descritos en el Manual de Auditoría de Calidad (Ministerio de Educación del Ecuador, 2015b) y con base en el Manual para la implementación de los Estándares de Calidad Educativa (Ministerio de Educación del Ecuador, 2017). Además se proponen conformación de comisiones para la ejecución del plan.

FASE 2: APLICACIÓN DE LA MATRIZ DE INDICADORES

Objetivo: Implementar el plan de evaluación recolectando datos precisos y relevantes sobre el desempeño profesional directivo en la Unidad Educativa "9 de Octubre", garantizando la participación activa de todos los involucrados.

Descripción: En esta fase se lleva a cabo la recolección de datos según el plan establecido. Se aplican los instrumentos seleccionados y se recopila la información necesaria para evaluar los estándares de desempeño profesional directivo. Se asegura la participación de todos los actores relevantes en las comisiones conformadas para la recopilación de datos de manera sistemática y organizada. A continuación, se presenta la matriz:

Tabla 10. Matriz de Indicadores de Estándares de Desempeño Directivo

ESTÁNDAR	D1.C1.DI1. Administra el funcionamiento de la institución en relación con la oferta que estipula el documento de Autorización de Creación y Funcionamiento de la institución.			
PROCEDIMIENTOS SUGERIDOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar el contenido de lo dispuesto en la resolución de Autorización de Creación y Funcionamiento de la institución educativa. 2. Verificar el cumplimiento de las disposiciones establecidas para su creación y funcionamiento. 3. Mantener activa la oferta y elaborar el distributivo del personal en cumplimiento a los requisitos y disposiciones establecidas en la resolución. 4. Fomentar la inclusión de hombres o mujeres en todas las modalidades y ofertas educativas según sus necesidades. 5. Constatar que el distributivo del personal esté en función de las equivalencias entre estudiantes con discapacidad y estudiantes sin discapacidad. 			
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • LOEI Art. 117.- De la Jornada Laboral. • RLOEI Art. 82 Inhabilidades para promotores y representantes legales • RGLOEI Art. 252 Atribuciones del director(a) o rector(a) numeral 11. • LOEI Art. 110 Requisitos para los concursos públicos de méritos y oposición. • RLOEI Art. 110 Inhabilidades para promotores y representantes legales. • LOEI Art. 130 Del control. • Acuerdo Ministerial MINEDUC-MINEDUC-2022-00023-A. 			
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Distributivo de personal 			
RESULTADOS ESPERADOS	Gestión orientada a legitimar los procesos institucionales según su oferta educativa; así como, el cumplimiento de las disposiciones determinadas en los documentos de Autorización de Creación y Funcionamiento de la institución educativa.			
INDICADORES	NO CUMPLE	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
	D1.C1.DI1.a. Incumple lo estipulado en el documento de Autorización de Creación y Funcionamiento vigente	D1.C1.DI1.b. Aplica parcialmente las disposiciones del documento de Autorización de Creación y Funcionamiento de la institución.	D1.C1.DI1.c. Aplica las disposiciones del documento de creación y funcionamiento en la administración de la oferta educativa	D1.C1.DI1.d. Aplica las disposiciones del documento e identifica las posibilidades de la institución para modificar o mantener la oferta educativa.
VALORACIÓN				
(RESPONDA CON X)				

ESTÁNDAR	D1.C1.DI2. Implementa el Proyecto Educativo Institucional (PEI)			
PROCEDIMIENTOS SUGERIDOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer los lineamientos y mecanismos (físicos o digitales) para la difusión, implementación, seguimiento y evaluación del PEI. 2. Establecer y delegar responsabilidades para la implementación de las actividades descritas en el PEI. 3. Realizar el seguimiento a la ejecución de los elementos del PEI. 4. Evaluar y retroalimentar periódicamente la ejecución de los elementos del PEI. 5. Reajustar la ejecución de los elementos del PEI con base a los resultados de la evaluación. 6. Establecer que en la implementación del PEI consten los elementos de la cultura, políticas y prácticas inclusivas. 			
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • LOEI Art. 34 literal a y e. • RLOEI Art. 89 • RGLOEI Art. 44 numerales 2 y 7. • Acuerdo ministerial MINEDUC-MINEDUC-2022-00038-A • Metodología para la construcción del Plan educativo institucional para la Convivencia Armónica tercera edición. • Herramientas para la construcción participativa de los instrumentos de la gestión escolar, módulos integrados colmena • Matriz de seguimiento de la implementación del Proyecto Educativo Institucional (PEI) 			
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Matriz de seguimiento de la implementación del Proyecto Educativo Institucional (PEI) 			
RESULTADOS ESPERADOS	El logro de metas a mediano y largo plazo que permitan la concreción del PEI y el desarrollo de un trabajo eficiente, eficaz y efectivo del talento humano.			
INDICADORES	NO CUMPLE	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
	D1.C1.DI2.a. No implementa el Proyecto Educativo Institucional (PEI)	D1.C1.DI2.b. Implementa parcialmente los elementos del Proyecto Educativo Institucional (PEI)	D1.C1.DI2.c. Implementa los elementos del Proyecto Educativo Institucional (PEI).	D1.C1.DI2.d. Implementa el Proyecto Educativo Institucional (PEI) y lo evalúa periódicamente para detectar opciones de mejora.
VALORACIÓN (RESPONDA CON X)				

ESTÁNDAR	D1.C1.DI3. Supervisa la ejecución de procedimientos académicos y administrativos.			
PROCEDIMIENTOS SUGERIDOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. En caso de que no existan procedimientos académicos y administrativos establecidos; disponer inmediatamente su elaboración en función de los servicios y necesidades institucionales. 2. Socializar el documento de procedimientos académicos y administrativos a las personas integrantes de la comunidad educativa. 3. Establecer lineamientos para monitoreo y evaluación a la implementación de los procedimientos académicos y administrativos establecidos en el documento. 4. Analizar los resultados de la implementación de los procedimientos académicos y administrativos. 5. Implementar acciones correctivas a los procedimientos académicos y administrativos y actores de ser necesario. 6. Supervisar que los procedimientos académicos y administrativos consideren la perspectiva de género y el uso no sexista del lenguaje. 7. Establecer que en la ejecución de los procedimientos académicos y administrativos se brinde atención a los grupos prioritarios. 			
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • LOEI Art. 117 • LOEI Art 10 literal u. • LOEI Art 11 literal c. • RLOEI Art. 262 y 263 • RGLOEI Art. 252 numeral 1. • Acuerdo Ministerial ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2023-00008-A, Art. 15 hasta el 19. • RGLOSEP: Art. 32 al 50. • ACUERDO MINISTERIAL 0053-13, Normativa para excursiones y giras de observación en las IE. • ACUERDO MINISTERIAL 0195-13, Reforma a la normativa para las excursiones y giras de observación en las IE. • Instructivo para la aplicación de la normativa de excursiones y giras de observación en las IE a nivel nacional. 			
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Registros de asistencia a la socialización de procedimientos administrativos y académicos. • Comunicaciones sobre la aplicación de procedimientos académicos y administrativos. 			
RESULTADOS ESPERADOS	Que la institución funcione de una manera organizada, optimizando sus recursos y, además, que las personas que integran la comunidad educativa actúen según su rol, función y responsabilidad.			
INDICADORES	NO CUMPLE	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
	D1.C1.DI3.a. No supervisa la ejecución de los procedimientos académicos y administrativos	D1.C1.DI3.b. Socializa los procedimientos académicos y administrativos de su institución, pero no supervisa su ejecución	D1.C1.DI3.c. Supervisa la ejecución de los procedimientos académicos y administrativos socializados.	D1.C1.DI3.d. Retroalimenta los procedimientos académicos y administrativos de su institución para su funcionamiento óptimo
VALORACIÓN (RESPONDA CON X)				

ESTÁNDAR	D1.C2.DI4. Gestiona la ejecución de actividades de capacitación para el personal administrativo, directivo y docente.			
PROCEDIMIENTOS SUGERIDOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Socializar el plan de capacitación profesional al Consejo Ejecutivo de la institución. 2. Elaborar un cronograma para la implementación del plan de capacitación profesional institucional para el personal administrativo, directivo y docente. 3. Implementar mecanismos de seguimiento a la ejecución del plan de capacitación profesional institucional. 4. Evaluar y retroalimentar la ejecución del plan de capacitación profesional institucional, utilizando mecanismos digitales de difusión del plan de capacitación profesional. 5. Favorecer la incorporación de la perspectiva de género en la actividad docente, priorizando y fomentando aquellas capacitaciones relacionadas. 6. Incorporar temáticas relacionadas con el enfoque de derechos y la inclusión en el plan de capacitación (ver aclaratoria 5). 			
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdo Ministerial MINEDUC-MINEDUC-2023-00078-A. Art. 21 numeral 5. • LOEI Art. 34 literal d. 			
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Matriz de seguimiento a la implementación del plan de capacitación profesional institucional. • Registro de asistencia a capacitaciones 			
RESULTADOS ESPERADOS	Que el personal docente y administrativo sienta que cuentan con el apoyo institucional para su desarrollo profesional y reviertan las capacitaciones en beneficio del aprendizaje del estudiantado y la mejora continua.			
INDICADORES	NO CUMPLE	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
	D1.C1.DI4.a. No gestiona actividades de capacitación para el personal administrativo, directivo y docente	D1.C1.DI4.b. Gestiona parcialmente las actividades contempladas en el plan de capacitación profesional institucional.	D1.C1.DI4.c. Gestiona la ejecución del plan de capacitación profesional institucional.	D1.C1.DI4.d. Gestiona actividades de capacitación y promueve la réplica de aprendizajes
VALORACIÓN (RESPONDA CON X)				

ESTÁNDAR	D1.C2.DI5. Monitorea las actividades de apoyo y acompañamiento pedagógico a la práctica docente en función del plan de acompañamiento pedagógico aprobado.			
PROCEDIMIENTOS SUGERIDOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Verificar si la institución cuenta con un plan de acompañamiento pedagógico. 2. Revisar si el plan de acompañamiento pedagógico responde al diagnóstico de las necesidades del personal docente, caso contrario actualizarlo o ajustarlo. 3. En caso de que la institución no cuente con el plan de acompañamiento pedagógico, elaborarlo según la normativa. Este debe contemplar aspectos como: desempeño del personal docente en el aula (áreas disciplinar y didáctica), elaboración de planificaciones micro y meso curriculares, diseño de instrumentos de evaluación y otros, de acuerdo a la necesidad del personal docente. Para cada caso, se sugiere detallar las estrategias a utilizar, entre la que pueden estar: observación áulica, círculos de estudio, clases demostrativas y procesos de auto, hetero y coevaluación, además, incluir instrumentos para el acompañamiento pedagógico. 4. Monitorear las actividades de apoyo y seguimiento pedagógico a la práctica docente en función de lo establecido en el plan. 5. Registrar o guardar un registro digital (base de datos) de los resultados del monitoreo. 6. Monitorear la ejecución de las actividades de apoyo y acompañamiento pedagógico en casos específicos para la atención a la diversidad. 			
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdo Ministerial MINEDUC-MINEDUC-2023-00078-A. Art. 21 numeral 8 hasta el 13. • Instructivo para elaborar la planificación curricular anual y la micro planificación del sistema nacional de educación, Régimen Costa – Galápagos 2021 - 2022 			
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Fichas de observación áulica. 			
RESULTADOS ESPERADOS	Que la institución cuente con espacios de diálogo y reflexión acerca de la práctica docente y que se vean fortalecidos en sus capacidades, conocimientos y creatividad.			
INDICADORES	NO CUMPLE D1.C2.DI5.a. No monitorea las actividades de apoyo y acompañamiento pedagógico a la práctica docente	EN PROCESO D1.C2.DI5.b. Monitorea algunas de las actividades de apoyo y acompañamiento pedagógico a la práctica docente establecidas en el plan.	SATISFACTORIO D1.C2.DI5.c. Monitorea las actividades de apoyo y acompañamiento pedagógico a la práctica docente en función del plan aprobado.	DESTACADO D1.C2.DI5.d. Reajusta el plan de apoyo y acompañamiento pedagógico con base en los resultados de su seguimiento
VALORACIÓN (RESPONDA CON X)				

ESTÁNDAR	D1.C2.DI6. Aplica lo dispuesto en la resolución para reconocer los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente.			
PROCEDIMIENTOS SUGERIDOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Socializar lo dispuesto en la resolución para reconocer los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente. 2. Determinar los beneficiarios de los incentivos de acuerdo a lo prescrito en la resolución. 3. Comunicar a la comunidad educativa los logros de personal docente y administrativo que se haya hecho acreedor a las distinciones. 4. Entregar los incentivos. 5. Valorar el trabajo a favor de la igualdad de género, la coeducación y la aplicación de prácticas educativas inclusivas como criterio para el reconocimiento de méritos y la entrega de incentivos. 			
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • LOEI Art.10, literal b. • RGLOEI Art. 252 numeral 1. • Acuerdo Ministerial MINEDUC-MINEDUC-2023-00078-A. Art. 21 numeral 5. 			
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Fotos de eventos de reconocimiento, diplomas, certificados, memorandos de reconocimiento. 			
RESULTADOS ESPERADOS	Que el personal administrativo, directivo y docente se sienta reconocido y valorado por sus aportes y logros, tanto personales como profesionales, esforzándose por mantener y mejorar su desempeño			
INDICADORES	NO CUMPLE	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
	D1.C2.DI6.a. No aplica los lineamientos para el reconocimiento de los méritos alcanzados por el personal de la institución.	D1.C2.DI6.b. Aplica parcialmente los lineamientos institucionales para el reconocimiento de los méritos alcanzados por el personal.	D1.C2.DI6.c. Aplica los lineamientos institucionales para el reconocimiento de los méritos alcanzados por el personal.	D1.C2.DI6.d. Mantiene un sistema de seguimiento a los logros alcanzados por el personal de la institución.
VALORACIÓN (RESPONDA CON X)				

ESTÁNDAR	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.			
PROCEDIMIENTOS SUGERIDOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Socializar los procesos de gestión de la información para la recolección, actualización y resguardo; acuerdo a los procedimientos institucionales. 2. Verificar el cumplimiento de los procesos de la gestión de la información en la recolección, actualización y resguardo. 3. Evaluar y retroalimentar los procesos de la gestión de la información en la recolección, actualización y resguardo. 4. Establecer procesos de seguridad informática en la gestión de la información. 5. Supervisar que la base de datos esté desagregada por sexo. 			
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • RGLOEI Art. 25 numeral 15. • RGLOEI Art. 24 numeral 3 y 4. 			
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Reporte institucional de información administrativa y académica actualizada y completa. (Registro de notas, registro de asistencia, entre otros). 			
RESULTADOS ESPERADOS	Que se fortalezcan las relaciones entre los diferentes grupos que conforman la comunidad educativa a partir de una comunicación fluida, clara y oportuna de información relevante para cada uno de ellos.			
INDICADORES	NO CUMPLE	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
	D1.C3.DI7.a. No coordina los procesos de gestión de la información institucional.	D1.C3.DI7.b. Coordina algunos procesos de gestión de la información de acuerdo a los procedimientos institucionales.	D1.C3.DI7.c. Coordina los procesos de gestión de la información en la recolección, actualización y resguardo de la información de acuerdo a los procedimientos institucionales.	D1.C3.DI7.d. Cumple con el estándar e implementa otros mecanismos novedosos para mejorar la gestión de la información en la institución.
VALORACIÓN				
(RESPONDA CON X)				

ESTÁNDAR	D1.C3.DI8. Verifica el cumplimiento de los lineamientos de comunicación académica y administrativa entre los actores educativos.			
PROCEDIMIENTOS SUGERIDOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Socializar los procedimientos de comunicación entre las personas que integran la comunidad educativa. 2. Velar por el cumplimiento de los lineamientos y procedimientos de comunicación. 3. Verificar el adecuado desarrollo de actividades contempladas para comunicarse con la comunidad educativa. 4. Evaluar los resultados del cumplimiento de los procedimientos de comunicación. 5. Retroalimentar y reajustar los procedimientos de comunicación entre los diferentes grupos que conforman la comunidad educativa de acuerdo a los resultados obtenidos. 6. Supervisar que se use lenguaje no sexista en la comunicación y que no divulga estereotipos de género, sino que promueve la igualdad de género y la enseñanza coeducativa. 7. Velar que los lineamientos y procedimientos de la comunicación sean accesibles, en correspondencias con las situaciones de diversidad (ver aclaratoria 7). 			
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • RGLOEI Art. 252 numeral 9. 			
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Registros de asistencia a reuniones o de atención a representantes legales. • Medios de información utilizados. 			
RESULTADOS ESPERADOS	Que se fortalezcan las relaciones entre los diferentes grupos que conforman la comunidad educativa a partir de una comunicación fluida, clara y oportuna de información relevante para cada uno de ellos.			
INDICADORES	<p>NO CUMPLE</p> <p>D1.C3.DI8.a. No verifica el cumplimiento de los procedimientos establecidos para la comunicación institucional.</p>	<p>EN PROCESO</p> <p>D1.C3.DI8.b. Verifica el cumplimiento de algunos procedimientos para la comunicación institucional (atención a representantes, novedades, trámites, resultados de aprendizaje, entre otros).</p>	<p>SATISFACTORIO</p> <p>D1.C3.DI8.c. Verifica el cumplimiento de los procedimientos de comunicación entre los actores de la comunidad educativa (atención a representantes, novedades, trámites, resultados de aprendizaje, entre otros).</p>	<p>DESTACADO</p> <p>D1.C3.DI8.d. Verifica los procedimientos de comunicación existentes y propone opciones de mejora para un mayor impacto.</p>
VALORACIÓN				
(RESPONDA CON X)				

ESTÁNDAR	D1.C3.DI9. Coordina la rendición de cuentas de la gestión de autoridades y organismos institucionales.			
PROCEDIMIENTOS SUGERIDOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar los planes de trabajo de autoridades y organismos institucionales. 2. Recopilar los informes y demás documentación que evidencie la gestión de autoridades y organismos institucionales. 3. Consolidar la información y elaboración del informe de rendición de cuentas. 4. Promover la rendición de cuentas de la gestión de autoridades y organismos institucionales a la comunidad educativa. 5. Difundir los resultados de la rendición de cuentas utilizando mecanismos electrónicos y digitales. 6. Revisar que en los planes de trabajo y demás documentación se evidencie la gestión de autoridades y organismos institucionales para la atención a la diversidad, la igualdad de género y la coeducación. 			
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • LOEI Art. 2.3 literal o. • LOEI Art. 12 literal g. • LOEI Art. 34 literal e, Art. 55, 78, 80 literal h • RGLOEI Art. 55 • Acuerdo Ministerial MINEDUC-MINEDUC-2023-00078-A. Art. 21 numeral 3, 32, 33 y 34. • Acuerdo Ministerial MINEDUC-MINEDUC-2022-00038-A. Art. 3 literal b. 			
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Acta final de la Junta general de directivos y docentes. • Acta de entrega-recepción del informe de rendición de cuentas de la gestión de organismos institucionales correspondientes. 			
RESULTADOS ESPERADOS	Que personal directivo y organismos institucionales asuman la responsabilidad de sus desempeños y transparenten los resultados de los mismos, generando una cultura de corresponsabilidad.			
INDICADORES	NO CUMPLE	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
	D1.C3.DI9.a. No coordina la rendición de cuentas de la institución.	D1.C3.DI9.b. Coordina la rendición de cuentas de la gestión de algunas autoridades u organismos institucionales.	D1.C3.DI9.c. Coordina la rendición de cuentas de la gestión de autoridades y organismos institucionales.	D1.C3.DI9.d. Genera espacios de retroalimentación con actores de la comunidad educativa a partir de la rendición de cuentas de autoridades y organismos institucionales
VALORACIÓN				
(RESPONDA CON X)				

ESTÁNDAR	D1.C4.DI10. Verifica la utilización óptima de la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos en relación a los objetivos de aprendizaje			
PROCEDIMIENTOS SUGERIDOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Socializar los procedimientos de uso de la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos. 2. Realizar seguimiento al uso y mantenimiento de la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos que favorezcan el logro de los objetivos de aprendizaje. 3. Diseñar un inventario automatizado de equipamiento, infraestructura y recursos didácticos que permita actualizarlo de forma periódica. 4. Gestionar y revisar que el uso del equipamiento y de los recursos didácticos adaptados a las necesidades y particularidades del estudiantado favorezcan el logro de los objetivos de aprendizaje. 5. Gestionar la adquisición, renovación o mantenimiento de infraestructura, equipamiento y recursos didácticos según las necesidades institucionales justificadas. 6. Verificar que se consideren las necesidades e intereses de las mujeres y de los hombres a la hora de adquirir el equipamiento y recursos didácticos, con perspectiva de género y criterio de coeducación. 7. Vigilar que hombres y mujeres puedan tener acceso y gozar en condición de igualdad la misma calidad de infraestructura, equipamiento y a los recursos didácticos. 			
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • LOEI Art. 58 literal k. • RGLOEI Art. 45, 46, 47, 48 y 51. • RGLOEI Art. 55. • RGLOEI Art. 252 numeral 10, 13 • RGLOEI Art. 71 • Acuerdo Ministerial MINEDUC-MINEDUC-2022-00025-A. Art. 12 numeral 7. 			
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de uso de recursos e infraestructura. 			
RESULTADOS ESPERADOS	Que el personal directivo optimice la adquisición, el uso y mantenimiento de la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos, priorizándolos de acuerdo al impacto que estos tengan en el proceso de enseñanza aprendizaje, núcleo del quehacer educativo.			
INDICADORES	NO CUMPLE	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
	D1.C4.DI10.a. No verifica la utilización de la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos.	D1.C4.DI10.b. Verifica la utilización de la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos sin relacionarla con los objetivos de aprendizaje.	D1.C4.DI10.c. Verifica la utilización de la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos en relación a los objetivos de aprendizaje.	D1.C4.DI10.d. Verifica y orienta sobre la utilización óptima de la infraestructura en relación a los objetivos de aprendizaje planteados por los docentes
VALORACIÓN (RESPONDA CON X)				

ESTÁNDAR	D1.C4.DI11. Supervisa que los servicios complementarios que oferta la institución funcionen de acuerdo a los lineamientos emitidos por la Autoridad Educativa Nacional.			
PROCEDIMIENTOS SUGERIDOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diagnosticar el estado actual de los servicios complementarios. 2. Retroalimentar a los prestadores del servicio, con base en los resultados del diagnóstico, en busca de la mejora de los mismos. 3. Gestionar la adquisición de servicios complementarios que sean necesarios para atender a la realidad de la institución educativa. 4. Socializar a las personas que conforman la comunidad educativa los servicios complementarios que oferta la institución. 5. Dar seguimiento al funcionamiento de los servicios complementarios de acuerdo a los lineamientos emitidos por la Autoridad Educativa Nacional. 6. Asegurar que los servicios complementarios que se oferten consideren la perspectiva de género y la coeducación. 7. Gestionar que los servicios complementarios contemplen las necesidades de los estudiantes, así como las adaptaciones pertinentes. 			
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • RLOEI: Art. 45. Numeral 2. • RLOEI: Art. 45. Numeral 1, literal a. • RLOEI: Art. 252. Numeral 2. • Acuerdo Interministerial 00007-2020 publicado en el R.O 1232 de 28 de octubre de 2020, y de su instructivo emitido con Acuerdo Interministerial Nro. 00001-2022 de 25 de julio de 2022, vigentes a la fecha. • Acuerdo ministerial MINEDUC-MINEDUC-2022-00041-A. y su reforma en el acuerdo ministerial MINEDUC-MINEDUC-2023-00002-A • ACUERDO MINEDUC-MINEDUC-2018-00034-A. Uniformes Escolares • ACUERDO Nro. MINEDUC-ME-2016-00073-A. Alimentación Escolar y su reforma con el ACUERDO MINEDUC-MINEDUC-2020-00003-A • ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2021-00054-A • Reporte de funcionamiento de los servicios complementarios. 			
MEDIOS DE VERIFICACIÓN				
RESULTADOS ESPERADOS	Gestión orientada a legitimar los procesos institucionales según su oferta educativa; así como, el cumplimiento de las disposiciones determinadas en los documentos de Autorización de Creación y Funcionamiento de la institución educativa.			
INDICADORES	NO CUMPLE D1.C1.DI1.a. Incumple lo estipulado en el documento de Autorización de Creación y Funcionamiento vigente.	EN PROCESO D1.C1.DI1.b. Aplica Parcialmente las disposiciones del documento de Autorización de Creación y Funcionamiento de la institución.	SATISFACTORIO D1.C1.DI1.c. Aplica las disposiciones del documento de creación y funcionamiento en la administración de la oferta educativa.	DESTACADO D1.C1.DI1.d. Aplica las disposiciones del documento e identifica las posibilidades de la institución para modificar o mantener la oferta educativa
VALORACIÓN (RESPONDA CON X)				

ESTÁNDAR	D2.C1.DI12. Supervisa que las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) guarden relación con la Planificación Curricular Institucional (PCI)			
PROCEDIMIENTOS SUGERIDOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contrastar las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) con la Planificación Curricular Institucional (PCI). 2. Aprobar las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA). 3. Evaluar y retroalimentar oportunamente al profesorado sobre la elaboración de las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA). 4. Guardar respaldos de su revisión y aprobación de las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA). 5. Verificar que la Planificación Curricular Institucional (PCI) evidencie elementos de adaptación y/o alineación curricular. 			
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • RLOEI Art. 252 numeral 2, 3. • MINEDUC-MINEDUC-2021-00006-A Art. 13 numeral 1 y 6 • MINEDUC-MINEDUC-2023-00078-A, Art. 21 numeral 1 y 8; Art. 25 numeral 1, 3, 4; Art. 29 numeral 1, 3, 4 • Instructivo para elaborar la planificación curricular anual y la microplanificación del sistema nacional de educación, Régimen Costa – Galápagos 2021 - 2022. • MINEDUC-MINEDUC-2023-00078-A, Art. 16 			
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	• Planificación Curricular Anual (revisada y aprobada).			
RESULTADOS ESPERADOS	Planificación Curricular Anual (revisada y aprobada).			
INDICADORES	NO CUMPLE	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
	D2.C1.DI12.a. No supervisa que las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) guarden relación con la Planificación Curricular Institucional (PCI).	D2.C1.DI12.b. Considera parcialmente la relación de las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) con la Planificación Curricular Institucional (PCI) para su aprobación.	D2.C1.DI12.c. Supervisa que las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) estén en relación con la Planificación Curricular Institucional (PCI) para su aprobación.	D2.C1.DI12.d. Orienta y retroalimenta al profesorado para que las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) guarden relación con la Planificación Curricular Institucional (PCI)
VALORACIÓN				
(RESPONDA CON X)				

ESTÁNDAR	D2.C1.DI13. Supervisa que las planificaciones microcurriculares guarden relación con las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) que correspondan			
PROCEDIMIENTOS SUGERIDOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contrastar las planificaciones microcurriculares con la Planificación Curricular Anual (PCA). 2. Aprobar las planificaciones microcurriculares una vez que se ha verificado la alineación con la Planificación Curricular Anual (PCA). 3. Evaluar y retroalimentar oportunamente al personal docente sobre la elaboración de las planificaciones microcurriculares. 4. Respalda sus acciones de revisión de las planificaciones microcurriculares. 5. Contrastar que las microplanificaciones contengan todos los elementos de adaptaciones curriculares para estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas o no a la discapacidad, en el caso de las instituciones educativas ordinarias. 6. Contrastar que las micro planificaciones contengan todos los elementos del Plan Centrado en la Persona para estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a la discapacidad, en el caso de las instituciones educativas especializadas. 			
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • RLOEI Art. 252 numeral 2, 3. • MINEDUC-MINEDUC-2021-00006-A Art. 13 numeral 1 y 6 • MINEDUC-MINEDUC-2023-00078-A, Art. 21 numeral 1 y 8; Art. 25 numeral 1, 3, 4; Art. 29 numeral 1, 3, 4 • Instructivo para elaborar la planificación curricular anual y la microplanificación del sistema nacional de educación, Régimen Costa – Galápagos 2021 - 2022. • MINEDUC-MINEDUC-2023-00078-A, Art. 16 			
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	• Planificaciones microcurriculares (revisadas y aprobadas).			
RESULTADOS ESPERADOS	Que la institución responda a lo planificado para el año escolar, lo cual permite el desarrollo sostenido de los aspectos académicos y otros contemplados en la Planificación Curricular Anual (PCA)			
INDICADORES	NO CUMPLE	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
	D2.C1.DI13.a. No supervisa que las planificaciones microcurriculares guarden relación con las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA).	D2.C1.DI13.b. Considera parcialmente la relación de las planificaciones microcurriculares con las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) para su aprobación.	D2.C1.DI13.c. Supervisa que las planificaciones microcurriculares estén en relación con las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA) para su aprobación.	D2.C1.DI13.d. Orienta y retroalimenta a los docentes para que las planificaciones microcurriculares guarden relación con las Planificaciones Curriculares Anuales (PCA)
VALORACIÓN	(RESPONDA CON X)			

ESTÁNDAR	D2.C1.DI14. Evalúa la práctica pedagógica de acuerdo a la ejecución de la planificación microcurricular			
PROCEDIMIENTOS SUGERIDOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar y socializar al profesorado un cronograma de seguimiento a la práctica pedagógica. 2. Realizar el seguimiento de acuerdo al cronograma socializado. 3. Evaluar la práctica pedagógica y retroalimentar al profesorado de acuerdo a los resultados obtenidos. 4. Reajustar el cronograma de acuerdo a los resultados y a la realidad institucional en caso de ser necesario. 5. Respalda sus acciones de revisión de seguimiento a la práctica pedagógica. 6. Evaluar la práctica pedagógica de acuerdo a lo establecido en las planificaciones microcurriculares para la atención a los y las estudiantes con necesidades educativas especiales. 			
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • RGLOEI Art. 252 numeral 6 y 7. • RGLOEI Art. 253 numeral 3. • MINEDUC-MINEDUC-2023-00078-A; Art. 16; Art. 21 numeral 8 y 13; Art. 22; 			
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha de observación áulica. 			
RESULTADOS ESPERADOS	Que la institución cuente con espacios de diálogo y reflexión acerca de la práctica pedagógica para que los docentes se vean fortalecidos en sus capacidades y conocimientos.			
INDICADORES	NO CUMPLE	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
	D2.C1.DI14.a. No evalúa la práctica pedagógica.	D2.C1.DI14.b Evalúa la práctica pedagógica sin considerar las planificaciones microcurriculares.	D2.C1.DI14.c. Evalúa la práctica pedagógica de acuerdo a lo establecido en las planificaciones microcurriculares.	D2.C1.DI14.d. Fortalece la práctica pedagógica mediante la ejemplificación de estrategias metodológicas novedosas.
VALORACIÓN				
(RESPONDA CON X)				

ESTÁNDAR	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			
PROCEDIMIENTOS SUGERIDOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseñar instrumentos de seguimiento a los procesos de evaluación del aprendizaje que guarden relación con lo establecido en la Planificación Curricular Institucional en cuanto a la frecuencia, número de evaluaciones, tipos y técnicas antes de su aprobación. 2. Revisar si los procesos de evaluación del aprendizaje están de acuerdo a lo establecido a los lineamientos de la Planificación Curricular Institucional (PCI) y al calendario escolar. 3. Supervisar que los resultados académicos y aquellos problemas identificados: absentismo, fracaso escolar, nivel medio de rendimiento, entre otros- sean analizados desde una perspectiva de género. 4. Dar seguimiento a los procesos de evaluación del aprendizaje de los estudiantes con necesidades educativas especiales. 			
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • RGLOEI Art. 18 al 21; • RGLOEI Art 24 numeral 1 y 2; Art. 26. • RGLOEI Art. 34 • RGLOEI Art. 252 numeral 2 y 6. • RGLOEI Art. 253, numeral 3, 4. • MINEDUC-ME-2016-00060 Juntas Académicas, Art. 6 numeral 7; Art. 12 numeral 6, 7. • Instructivo para la aplicación de la evaluación estudiantil 2023. • Acuerdo MINEDUC-MINEDUC-2024-00031-A • MINEDUC-MINEDUC-2023-00078-A Art. 8, 25 numeral 1, 2 y 4; Art. 29 numeral 1, 2, 4, 5, 6 y 10 			
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Registros de calificación revisados 			
RESULTADOS ESPERADOS	Que el monitoreo de los procesos de evaluación sea un referente para definir y orientar acciones de mejora institucional, centrando su atención en la mejora de la calidad de los aprendizajes del alumnado y de las prácticas de evaluación del personal docente			
INDICADORES	NO CUMPLE	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
	D2.C1.DI15.a. No monitorea la evaluación del aprendizaje del estudiantado.	D2.C1.DI15.b. Monitorea el desarrollo de la evaluación de los aprendizajes de acuerdo al calendario escolar pero no considera los lineamientos de la Planificación Curricular Institucional (PCI).	D2.C1.DI15.c. Monitorea el desarrollo de la evaluación de los aprendizajes según lo establecido en la Planificación Curricular Institucional y el calendario escolar.	D2.C1.DI15.d. Cumple con las condiciones del estándar y toma decisiones para la mejora del proceso de evaluación con base en los resultados de logro del aprendizaje.
VALORACIÓN				
(RESPONDA CON X)				

ESTÁNDAR	D2.C2.DI16. Supervisa la ejecución de la planificación del servicio de consejería estudiantil.			
PROCEDIMIENTOS SUGERIDOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Socializar al personal docente las acciones contempladas en la planificación de consejería estudiantil. 2. Verificar si se ejecutan las acciones establecidas en la planificación de consejería estudiantil. 3. Elaborar un informe de las acciones establecidas en la planificación de consejería estudiantil y la retroalimentación de acuerdo a los resultados obtenidos y a las necesidades de la institución. 4. Favorecer que el servicio de consejería estudiantil considere en su planificación las necesidades socio-afectivas y pedagógicas del estudiantado desde una perspectiva de género considerando sus diferencias. 5. Verificar si el servicio de Consejería Estudiantil ejecuta acciones específicas para estudiantes con necesidades educativas especiales. 			
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • LOEI Art. 50.2, 50.3, 50.6, 50.7, 50.8 y 50.9. • RGLOEI Art. 281, 282, 283. • ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2023-00010-A • MODELO DE GESTIÓN DEL DEPARTAMENTO DE CONSEJERÍA ESTUDIANTIL página 66 			
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	• Informe de cumplimiento de las actividades revisado			
RESULTADOS ESPERADOS	Que el estudiantado cuente con atención profesional para su desarrollo, personal, afectivo y emocional			
INDICADORES	NO CUMPLE D2.C2.DI16.a. No supervisa la ejecución de las actividades planificadas por el servicio de consejería estudiantil.	EN PROCESO D2.C2.DI16.b. Supervisa la ejecución de algunas actividades planificadas por el servicio de consejería estudiantil.	SATISFACTORIO D2.C2.DI16.c. Supervisa la ejecución de las actividades planificadas por el servicio de consejería estudiantil.	DESTACADO D2.C2.DI16.d. Retroalimenta la ejecución de las actividades contempladas en la planificación del servicio de consejería estudiantil en atención al desarrollo integral del estudiantado.
VALORACIÓN (RESPONDA CON X)				

ESTÁNDAR	D2.C2.DI17. Coordina la implementación de los lineamientos de refuerzo académico.			
PROCEDIMIENTOS SUGERIDOS	<ol style="list-style-type: none"> Organizar la ejecución de los planes de refuerzo académico (distribución de horarios y espacio físico, asignación de responsabilidades y designación de responsables). Elaborar instrumento/s para la verificación del cumplimiento de los planes de refuerzo académico (matrices, fichas, rúbricas, entrevista, listas de control, entre otros). Verificar la implementación de las actividades de refuerzo académico. Constatar que en la implementación del refuerzo académico se evidencien acciones para dar respuesta a las necesidades educativas del estudiantado. Sugerir otras estrategias para la ejecución de los planes de refuerzo académico. 			
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • LOEI Art. 59 • MINEDUC-ME-2016-00060 Juntas Académicas, Art. 12, numeral 6. • RGLOEI Art. 32, 33, 35, 38. • RGLOEI Art. 252 numeral 6. • RGLOEI Art. 253 numeral 6. • MINEDUC-MINEDUC-2024-00031-A Art. • Instructivo para la aplicación de la evaluación estudiantil 2023. • ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2024-00031-A Art. 3 literal j; Art. 9 numeral 4 y 5; Art. 12. 			
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	• Registro de asistencia a actividad de refuerzo académico (revisado)			
RESULTADOS ESPERADOS	Que la aplicación de los planes de refuerzo académico sea valorada y aprovechada en forma eficiente, como una estrategia para el cumplimiento de su objetivo.			
INDICADORES	NO CUMPLE	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
	D2.C2.DI17.a No coordina la implementación de las actividades de refuerzo académico para el estudiantado.	D2.C2.DI17.b Coordina algunas actividades de refuerzo académico para el estudiantado.	D2.C2.DI17.c Coordina la ejecución de las actividades de refuerzo académico para el estudiantado bajo los lineamientos establecidos.	D2.C2.DI17.d Evalúa y retroalimenta las actividades de refuerzo académico ejecutadas por los docentes.
VALORACIÓN				
(RESPONDA CON X)				

ESTÁNDAR	D3.C1.DI18. Socializa el Código de Convivencia a la comunidad educativa			
PROCEDIMIENTOS SUGERIDOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Enviar el Código de Convivencia al Distrito educativo para su ratificación. 2. Socializar el Código de Convivencia a la comunidad educativa. 3. Guardar respaldos que evidencien la socialización. 4. Dar seguimiento al cumplimiento de las acciones planificadas de acuerdo al cronograma de implementación del Código de Convivencia. 5. Generar espacios de participación de los diferentes grupos de actores para evaluar los resultados de la implementación del Código de Convivencia. 6. Ajustar el Código de Convivencia de forma consensuada, tomando en cuenta los aportes pertinentes emitidos por las instancias educativas. 7. Liderar que en la socialización del Plan de Convivencia se dé a conocer a la comunidad educativa la importancia de la coeducación y la equidad e igualdad de género para lograr una convivencia armónica. 8. Generar espacios de participación de los actores de la comunidad educativa según la diversidad. 			
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • LOEI Art. 2.4 literal i. • LOEI Art. 8 literal h. • LOEI Art. 11 literal e y m. • LOEI Art. 13 literal e. • LOEI Art. 18 literal a. • LOEI Art. 34 literal j. • LOEI Art. 58 literal f, i. • LOEI Art. 63. • LOEI Art. 64, 64.5, 64.6, • LOEI Art. 65 • LOEI Art. 134 literal b. • RLOEI Art. 2, 92. • RLOEI Art. 252 numeral 8. • RLOEI Art. 254 numeral 1, Art. 255. • RLOEI Art. 282 literal d. • ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2023-00078-A Art. 21 numeral 2. • Modulo 4 de colmena para la construcción del código de convivencia. 			
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Registro de asistencia a la socialización del Código de convivencia 			
RESULTADOS ESPERADOS	Que se conozcan y se practiquen valores de convivencia armónica y pacífica en la comunidad educativa.			
Nivel de cumplimiento	NO CUMPLE	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
INDICADORES	D3.C1.DI18.a. No socializa el Código de Convivencia de la institución.	D3.C1.DI18.b. Socializa el Código de Convivencia a algunos actores de la comunidad educativa.	D3.C1.DI18.c. Socializa el Código de Convivencia a los actores de la comunidad educativa.	D3.C1.DI18.d. Cumple con el estándar y sugiere ajustes al Código de Convivencia a partir de las recomendaciones generadas en los espacios de participación de los diferentes actores.
VALORACIÓN				
(RESPONDA CON X)				

ESTÁNDAR	D3.C1.DI19. Supervisa la gestión de los organismos institucionales en función de los deberes y atribuciones contempladas en la normativa vigente.			
PROCEDIMIENTOS SUGERIDOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Solicitar a los diferentes organismos institucionales la elaboración de sus planes de trabajo de acuerdo a sus deberes y atribuciones contempladas en la normativa vigente. 2. Recopilar los planes de trabajo de los organismos institucionales. 3. Elaborar el instrumento de seguimiento a la ejecución de los planes de trabajo. 4. Retroalimentar a los organismos institucionales con base a los resultados del seguimiento. 5. Asegurar que en los planes de trabajo se aborde la atención a la diversidad, la coeducación y la igualdad de género. 			
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • RGLOEI Art. 252 numerales 1, 9. • ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2023-00078-A Art. 3 numeral 2, 3, 4, 5. 			
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Actas de reuniones con organismos institucionales. 			
RESULTADOS ESPERADOS	Que los organismos institucionales funcionen de acuerdo a sus competencias y a la normativa legal vigente. Además, que sus acciones aporten a las necesidades institucionales según lo planificado			
nivel de cumplimiento	NO CUMPLE	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
INDICADORES	D3.C1.DI19.a. No supervisa la gestión de los organismos institucionales.	D3.C1.DI19.b. Supervisa algunos aspectos de la gestión de los organismos institucionales.	D3.C1.DI19.c. Supervisa la gestión de los organismos institucionales.	D3.C1.DI19.d. Retroalimenta la gestión de los organismos institucionales en función de los deberes y atribuciones contempladas en la normativa vigente.
VALORACIÓN				
(RESPONDA CON X)				

ESTÁNDAR	D3.C1.DI20. Coordina la participación de la institución en las redes de trabajo colaborativo conformadas			
PROCEDIMIENTOS SUGERIDOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Socializar a los docentes y directivos los compromisos de participación de la institución en redes de trabajo colaborativo. 2. Incluir las actividades programadas en la red en el cronograma institucional. 3. Designar responsabilidades para la participación de la institución en las redes de trabajo. 4. Apoyar a los docentes en el cumplimiento de los compromisos adquiridos en las redes, facilitando el tiempo requerido para esto, brindándoles información, recursos, entre otros. 5. Dar seguimiento a los resultados de la participación en las redes de trabajo. 6. Generar espacios de socialización de lo aprendido en las redes de trabajo. 7. Retroalimentar, sobre la base de los resultados, la participación de la institución y de las demás instituciones que conforman la red. 			
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • RGLOEI Art. 252 numeral 4, 9 • RGLOEI Art. 253 numeral 1, 7. • RGLOEI Art. 254 numeral 1, 2. • ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2023-00078-A Art. 21 numeral 3, 6, 9. 			
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Matriz de seguimiento/ actas/ reportes. 			
RESULTADOS ESPERADOS	Que las prácticas educativas se fortalezcan a través de la participación y enriquecimiento mutuo con otras instituciones por medio de las redes de trabajo colaborativo.			
Nivel de cumplimiento	NO CUMPLE	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO
INDICADORES	C3.P2.DI20.a. Socializa a los docentes los compromisos de participación de la institución en las redes de trabajo colaborativo.	C3.P2.DI20.b. Establece responsabilidades para la participación de la institución en las redes de trabajo colaborativo, de acuerdo a los compromisos establecidos.	C3.P2.DI20.c. Da seguimiento a los resultados de la participación en las redes de trabajo colaborativo.	C3.P2.DI20.d. Retroalimenta la participación de la institución en las redes de trabajo colaborativo, con base en los resultados obtenidos.
VALORACIÓN				
(RESPONDA CON X)				

ESTÁNDAR	D4.C1.DI21. Coordina la ejecución de actividades enmarcadas en planes integrales y protocolos de gestión riesgos, seguridad y autocuidado.			
PROCEDIMIENTOS SUGERIDOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Socializar las acciones contempladas en el plan integral de gestión de riesgos para cada uno de los posibles eventos que podrían suscitarse en la comunidad educativa. 2. Coordinar la ejecución de las actividades que constan en el plan. 3. Dar seguimiento al cumplimiento de las acciones preventivas previstas en el plan, de acuerdo al cronograma. 4. Retroalimentar y reajustar las acciones del plan integral de gestión de riesgos, con base en los resultados de las acciones ejecutadas. 5. Favorecer y promover la identificación de comportamientos de riesgo por razón de género. 6. Coordinar que la ejecución de los planes integrales y protocolos contemplan y apliquen estrategias que respondan a las necesidades del estudiantado. 			
NORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • LOEI Art. 15 • LOEI Art. 34. • LOEI Art. 66.3, 63,4 y 66.5. • RGLOEI Art. 252 numeral 1, 2, 4, 10,12, 14, 15. • RGLOEI Art. 253 numeral 2, 7. • RGLOEI Art. 254 numeral 1, 5. • RGLOEI Art. 89, 90, 91,92 • RGLOEI Art. 93 numeral 1, • ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2019-00007-A Plan Nacional para la Reducción de Riesgos de Desastres en Educación (Política Publica 2018 - 2030) • Colmena – HERRAMIENTAS PARA LA CONSTRUCCIÓN PARTICIPATIVA DELOS INSTRUMENTOS DE LA GESTIÓN ESCOLAR • Metodología para la elaboración del PLAN DE GESTIÓN DE RIESGO del Sistema Educativo – Guía para la incorporación de la Gestión De Riesgos en Instituciones Educativas a nivel nacional junio 2023 • Metodología para la evaluación de afectaciones y análisis de necesidades en el Sistema Educativo ante la presencia de eventos peligrosos marzo 2023 • Plan de Gestión de Riesgo vigente. • ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2023-00078-A Art. 20 numeral 2; Art. 32. 			
MEDIOS DE VERIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Informe de ejecución de actividades realizadas. 			
RESULTADOS ESPERADOS	Contar con mecanismos de respuesta inmediata ante situaciones de riesgo, en apego a los planes integrales y protocolos de gestión riesgos, seguridad y autocuidado establecidos.			
INDICADORES	NO CUMPLE D4.C1.DI21.a. No coordina la ejecución de actividades enmarcadas en planes integrales y protocolos de gestión riesgos, seguridad y autocuidado.	EN PROCESO D4.C1.DI21.b. Coordina la ejecución de algunas actividades contempladas en los planes integrales y protocolos de gestión riesgos, seguridad y autocuidado.	SATISFACTORIO D4.C1.DI21.c. Coordina la ejecución de actividades enmarcadas en planes integrales y protocolos de gestión riesgos, seguridad y autocuidado.	DESTACADO D4.C1.DI21.d. Cumple con las condiciones del estándar y apoya a otras instituciones educativas.
VALORACIÓN	(RESPONDA CON X)			

FASE 3: EVALUACIÓN DE LA APLICACIÓN DE LA MATRIZ DE INDICADORES

Objetivo: Analizar y evaluar los datos recolectados para determinar el cumplimiento de los estándares de desempeño profesional directivo, identificar áreas de mejora y formular recomendaciones concretas para el desarrollo institucional.

Descripción: La fase de evaluación implica el análisis de los datos recolectados, la interpretación de los resultados y la elaboración de un informe de evaluación. Se discuten los hallazgos con los actores involucrados y se desarrollan recomendaciones para mejorar el desempeño profesional directivo y la calidad educativa en la institución.

Actividades:

1. Análisis de datos:

- Procesar y analizar los datos recolectados a través de encuestas, entrevistas y revisión documental.
- Utilizar técnicas estadísticas y cualitativas para interpretar los resultados (Useche et al., 2020; Vega-Malagón et al., 2014).

2. Elaboración del informe final:

- Redactar un informe detallado que incluya los hallazgos, análisis y conclusiones de la evaluación.
- Incluir recomendaciones específicas para mejorar el desempeño directivo y la calidad educativa.

3. Resumen de los estándares evaluados:

- Presentar los resultados de la evaluación a los directivos, docentes y otros actores relevantes.

- Facilitar una discusión sobre los hallazgos y las implicaciones para la institución.

Este plan de evaluación interna está diseñado para ser integral y efectivo, proporcionando una base sólida para la mejora continua del desempeño profesional directivo y la calidad educativa en la Unidad Educativa "9 de Octubre".

5.1.8. Informe final de la evaluación interna

Para llenar la ficha del informe final de la evaluación externa (anexo 4), es esencial comenzar con la sección de datos generales de la unidad educativa. En esta sección, se deben incluir detalles precisos como el nombre completo de la institución, su dirección, el nombre del director o responsable, y el número de identificación de la unidad educativa. Además, es necesario proporcionar información sobre el número de estudiantes matriculados, el personal docente y administrativo, así como cualquier dato relevante que caracterice la institución, como su historia, misión y visión. Este conjunto de datos ofrece una visión integral del contexto en el cual se realizó la evaluación y sirve como referencia básica para interpretar los resultados.

Una vez completada la sección de datos generales, se procede a llenar la matriz de indicadores con los resultados obtenidos durante la evaluación. Cada indicador debe ser registrado meticulosamente, asegurándose de incluir tanto los valores cuantitativos como las observaciones cualitativas pertinentes. Es importante destacar cualquier desviación significativa respecto a los estándares esperados, así como las áreas que muestran un rendimiento sobresaliente. Cada entrada en la matriz debe ser clara y concisa, proporcionando una base sólida para las recomendaciones y el plan de acción futuro. Además, se deben incluir comentarios explicativos que contextualicen los resultados, identificando posibles causas de desempeño deficiente y sugerencias para la mejora continua. Este enfoque detallado asegura que la ficha no solo refleje los resultados de la evaluación externa de manera precisa, sino que también facilite la planificación y ejecución de estrategias de mejora efectivas.

5.1.9. Resumen de los estándares evaluados

Para llenar la ficha de evaluación de los estándares de desempeño directivo, se sigue un procedimiento estructurado que permite reflejar de manera clara y precisa el nivel de cumplimiento de cada estándar evaluado. La ficha (anexo 5) está diseñada con un sistema de colores para indicar diferentes niveles de cumplimiento, facilitando una visualización rápida y comprensible del desempeño del directivo. Primero, se realiza una evaluación exhaustiva de cada directivo, considerando una variedad de criterios y fuentes de información. Los evaluadores analizan datos cuantitativos y cualitativos, incluyendo observaciones directas, encuestas y entrevistas, para asegurar una evaluación completa y objetiva.

Una vez recopilada y analizada la información, se asigna un color a cada estándar evaluado en la ficha, representando el nivel de cumplimiento. Generalmente, el sistema de colores incluye: verde para un alto cumplimiento, amarillo para un cumplimiento parcial, y rojo para un cumplimiento bajo o deficiente. Los evaluadores marcan el color correspondiente en cada sección de la ficha, proporcionando una visión visual del desempeño en relación con los estándares establecidos. Además, se pueden incluir comentarios específicos o recomendaciones en la ficha para explicar el razonamiento detrás de cada calificación y para sugerir áreas de mejora. Este método no solo facilita el seguimiento y monitoreo del desempeño directivo, sino que también sirve como una herramienta útil para la planificación del desarrollo profesional y la mejora continua.

5.1.10. Acta final de evaluación interna

El llenado del acta final de evaluación externa (anexo 6) requiere un enfoque detallado y sistemático para asegurar que todas las dimensiones del desempeño directivo sean evaluadas de manera integral. Al iniciar, es fundamental revisar minuciosamente cada estándar dentro de las distintas dimensiones establecidas: Gestión Administrativa, Gestión Pedagógica, Convivencia, participación escolar y cooperación, y Seguridad Escolar. Para cada uno de los 11

estándares en la Dimensión de Gestión Administrativa, se deben registrar observaciones precisas sobre la eficacia y eficiencia en la administración de recursos, la planificación y ejecución de actividades administrativas, y el cumplimiento de normativas institucionales. Similarmente, los 6 estándares de la Dimensión de Gestión Pedagógica requieren una evaluación detallada del liderazgo pedagógico del directivo, la implementación de estrategias educativas innovadoras, y la supervisión del desarrollo curricular y del rendimiento académico.

En la Dimensión de Convivencia, participación escolar y cooperación, que incluye 3 estándares, es crucial documentar la capacidad del directivo para fomentar un ambiente escolar inclusivo y participativo, promover la cooperación entre estudiantes, docentes y padres de familia, y gestionar conflictos de manera efectiva. Por último, la Dimensión de Seguridad Escolar, con un estándar único, debe evaluar exhaustivamente las medidas implementadas por el directivo para garantizar un entorno escolar seguro y protegido. En cada sección del acta, se deben incluir comentarios específicos, ejemplos concretos y evidencia que respalde las evaluaciones realizadas. Esto no solo proporciona una visión clara y objetiva del desempeño del directivo, sino que también facilita la identificación de áreas de mejora y la formulación de recomendaciones para el desarrollo profesional continuo.

5.2. Validación de la propuesta

La validación del Plan de Evaluación Interna de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo se llevó a cabo con la participación de dos auditores expertos, quienes realizaron una evaluación exhaustiva del plan. Este proceso tuvo como objetivo asegurar que el plan cumpla con los criterios de calidad y efectividad necesarios para su implementación en la Unidad Educativa "9 de Octubre". La validación se centró en varios aspectos clave, incluyendo la relación del plan con el diagnóstico realizado, su alineación con los estándares nacionales de calidad educativa, el alcance de los objetivos, la adecuación de los principios y características del plan, la solidez del marco teórico, y la conformidad con el marco legal vigente.

Los resultados de la validación proporcionan una visión integral sobre la viabilidad y la efectividad del plan. Las evaluaciones positivas en áreas fundamentales como la alineación con estándares nacionales y la viabilidad de los objetivos indican que el plan está bien diseñado para cumplir con sus propósitos. No obstante, se identificaron áreas que requieren mayor atención, particularmente en la adecuación de los procedimientos y la conformidad con el marco legal, lo cual será crucial para optimizar el impacto del plan y asegurar su éxito en la mejora del desempeño profesional directivo.

5.2.1. Análisis de la Validación del Plan de Evaluación Interna de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo

El proceso de validación del Plan de Evaluación Interna de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo realizado por dos auditores expertos ha arrojado resultados mayormente positivos en diversas áreas clave. Los auditores destacaron que existe una relación clara y evidente entre el plan y el diagnóstico inicial, con dos evaluaciones en la categoría "Muy alto" y una en "Alto". Esto sugiere que el plan ha sido diseñado cuidadosamente para abordar las necesidades y brechas identificadas durante el diagnóstico.

Además, el plan se alinea sólidamente con los estándares nacionales de calidad educativa, con dos evaluaciones en "Muy alto" y una en "Alto". Esto indica que el plan no solo cumple con las expectativas internas, sino que también está en consonancia con las directrices y mejores prácticas nacionales. En cuanto al cumplimiento de los objetivos del plan, los resultados fueron igualmente favorables, con dos evaluaciones en "Muy alto" y una en "Alto", lo que demuestra que los objetivos planteados son realistas y viables dentro del contexto actual.

Los principios del plan también recibieron altas valoraciones, con dos en "Muy alto" y una en "Alto", reflejando que los fundamentos sobre los cuales se basa el plan son coherentes y apropiados para su implementación. De manera similar, las características del plan fueron bien valoradas, con dos evaluaciones en "Muy alto" y una en "Alto", lo que sugiere que los elementos descritos en el plan se reflejan adecuadamente en su estructura y contenido.

La solidez del marco teórico del plan, alineado con los estándares nacionales de Ecuador, fue otro aspecto destacado, con dos evaluaciones en "Muy alto" y una en "Alto". Esto indica que el plan se basa en un fundamento teórico robusto que respalda su diseño y ejecución. Sin embargo, hubo una discrepancia notable en la conformidad del plan con el marco legal vigente, donde solo una evaluación fue "Muy alto" y dos fueron "Moderado". Esto ameritó la necesidad de una rectificación del aspecto legal para asegurar que el plan cumpliera plenamente con todas las normativas legales aplicables.

En cuanto a los procedimientos sugeridos en las matrices, la validación mostró una diferencia significativa de opiniones, con una evaluación en "Muy alto" y dos en "Muy bajo". Esto indica que puede haber áreas que requieren revisión y mejora para asegurar que los procedimientos sean adecuados y efectivos. Por otro lado, la factibilidad de aplicar las matrices para recoger información recibió valoraciones positivas, con dos en "Muy alto" y una en "Alto", indicando que los instrumentos diseñados son prácticos y utilizables en el contexto real.

Finalmente, la efectividad del plan para identificar brechas y áreas de mejora en el desempeño de los directivos fue evaluada con una en "Alto" y dos en "Moderado". Esto sugiere que, aunque el plan es capaz de identificar áreas de mejora, podría beneficiarse de ajustes adicionales para aumentar su efectividad en este aspecto crucial.

Aunque el Plan de Evaluación Interna de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo muestra una fuerte alineación con los diagnósticos iniciales y los estándares nacionales, y es en general alcanzable y bien fundamentado, algunas áreas, como la conformidad legal y la adecuación de los procedimientos en las matrices, requieren atención adicional para asegurar su máxima efectividad y aplicabilidad.

5.2.2. Sugerencias respecto a la mejora del plan de evaluación

Los validadores coincidieron en algunas recomendaciones claves que fueron atendidas oportunamente para fortalecer el Plan de Evaluación Interna de los Estándares de Desempeño Profesional Directivo. A continuación, se evidencian por resultados:

Tabla 11. Observaciones y sugerencias del plan de evaluación

Validador	Observaciones
Primer experto	Elaborar el plan con un esquema diferente a los aplicados en la auditoría educativa tradicional
Segundo experto	Fomentar una mejor participación de los actores educativos en el proceso de evaluación interna del directivo
Primer y segundo experto	Actualizar las normativas legales utilizadas en el plan

Una de las sugerencias (1er validador) fue elaborar el plan con un esquema diferente a los aplicados en la auditoría educativa tradicional, para reflejar los resultados de manera más objetiva y precisa. Esta modificación busca proporcionar una visión más clara y estructurada del desempeño de los directivos, facilitando la identificación de áreas de mejora y el seguimiento del progreso, misma que fue atendida.

Otra recomendación importante (2do validador) fue fomentar una mejor participación de los actores educativos en el proceso de evaluación interna del directivo. Involucrar a docentes, estudiantes y otros miembros de la comunidad educativa asegura que la evaluación sea más inclusiva y representativa de las realidades del entorno escolar. Además, se destacó (ambos validadores) la necesidad de actualizar las normativas legales utilizadas en el plan, alineándolas con las leyes vigentes o derogadas, para garantizar la conformidad y relevancia del marco legal aplicado. Estas acciones fueron atendidas en respuesta a las recomendaciones aseguran una implementación más efectiva y ajustada a las necesidades y expectativas del contexto educativo.

Es importante señalar que previo a la emisión del informe de titulación por parte de los miembros del tribunal, con fecha 17/08/2024 se acogieron todas las sugerencias vertidas por las validaciones de expertos¹.

¹ [Corrección de validadores](#)

CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

El análisis del estado actual del proceso de evaluación interna reveló que la institución cuenta con procedimientos básicos para evaluar el desempeño directivo, pero estos necesitan ser mejor estructurados y alineados con las normativas del Ministerio de Educación del Ecuador. Las visitas informales de asesores pedagógicos y la participación docente en las actividades de evaluación han sido positivas, pero requieren una formalización y sistematización mayores.

Se identificaron y analizaron los fundamentos teóricos esenciales para el proceso de evaluación interna de los estándares de desempeño profesional directivo, basados en la Constitución de la República del Ecuador y los Acuerdos Ministeriales No. 134-12, No. 185-14 y 0450-13. Estos fundamentos aseguran una evaluación integral, objetiva y participativa. La revisión de la literatura, incluyendo trabajos de Murillo y Román (2008), Navarrete (2013), Paucar (2020) y Rivas (2015), proporcionó un marco sólido para comprender y aplicar las mejores

Se diseñó un plan de evaluación interna detallado, dividido en tres fases (Planificación, Ejecución y Evaluación), cada una con objetivos claros, actividades específicas y procedimientos bien definidos. Este plan incorpora la participación activa de los docentes y utiliza instrumentos variados (encuestas, entrevistas y revisión documental).

La validación del plan fue realizada mediante un cuestionario de 10 preguntas bajo la escala de Likert, completado por dos auditores, mostró resultados positivos. Las respuestas indicaron que el plan es claro, relevante y bien estructurado, aunque se identificaron áreas de mejora en la implementación y seguimiento de los procedimientos y en la rigurosidad del análisis de datos. Esta retroalimentación permitirá refinar y fortalecer el plan de evaluación.

6.2. Recomendaciones

Para optimizar el proceso de evaluación interna de los estándares de desempeño profesional directivo en la Unidad Educativa "9 de Octubre", es fundamental fortalecer y formalizar los procedimientos existentes. Esto implica establecer cronogramas claros, roles definidos y protocolos específicos para la recolección y análisis de datos, asegurando que estén alineados con las normativas del Ministerio de Educación del Ecuador. Además, se debe ampliar la utilización de instrumentos de evaluación diversificados, como la revisión documental y las entrevistas estructuradas, para obtener una evaluación más integral y precisa del desempeño directivo.

Entre los hallazgos se evidencia que la promoción cultural de capacitación continua para docentes y directivos, enfocada en fortalecer habilidades en evaluación, liderazgo pedagógico y gestión educativa es básica. Por lo que es importante que el personal esté preparado para participar activamente en el proceso de evaluación y utilizar los resultados para mejorar el desempeño institucional. Además, se debe fomentar la participación y la retroalimentación de todos los actores educativos, incluyendo estudiantes, padres de familia y la comunidad educativa en general, para enriquecer el proceso evaluativo y asegurar su relevancia y efectividad.

Finalmente, se recomienda implementar un sistema de monitoreo continuo del plan de evaluación interna, con evaluaciones periódicas para identificar áreas de mejora, realizar ajustes iterativos según las necesidades específicas de la institución y ampliar la evaluación a los demás actores institucionales. Además, es crucial continuar investigando y desarrollando buenas prácticas en evaluación del desempeño directivo, compartiendo experiencias y resultados con otras instituciones educativas para contribuir al desarrollo de una comunidad de práctica en evaluación educativa en Ecuador. Estas acciones no solo fortalecerán el proceso de evaluación interna en la Unidad Educativa "9 de Octubre", sino que también contribuirán significativamente a la mejora continua de la calidad educativa en el contexto escolar.

6.3. Referencias

Agudelo, G., Aignerren, M. y Ruiz, J. (2008). Diseños de investigación experimental y no experimental. Centro de estudio de opinión. Universidad de Antioquía.1-46.
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/view/6545/5996>.

Álvarez S. (2021). Auditoria educativa del desempeño profesional directivo en una escuela de modalidad multigrado de la zona 6 de educación.
<http://repositorio.unae.edu.ec/bitstream/56000/1723/1/PLANTILLA%20TRABAJO%20DE%20TITULACION.pdf>

Araiza M., Magaña & G., Carrillo V. (2014). Evaluación por estándares de la gestión directiva en secundaria.
<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/179127/v.64%20p%2099-113.pdf?sequence=1>.

Bavaresco, A. (2006). Proceso Metodológico en la Investigación. (Cómo hacer un diseño de investigación). Maracaibo: La Universidad del Zulia

Castillo, N. (2011). Acerca de los paradigmas de la investigación educativa. Mendive. Revista de Educación, 9(1). Recuperado de
<http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/353/351>.

Castillo, N. (2010). Acerca de los Paradigmas de la investigación educativa. Mendive. Revista De Educación, 9(1), 16–24.
<https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/353/351>

Cerdán, L. (2011). La evaluación. Pedagogía Magna, (11), 303-310.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3629230.pdf>.

Ceretto, J. (2009). Nuevos desafíos en investigación: teorías, métodos, técnicas e instrumentos. Sannta Fe: Homo Sapiens Ediciones.

https://anahuac.primo.exlibrisgroup.com/permalink/52ANAHUAC_INST/eo6oh7/alma993886994005016.

Gallego R. (2018). Cómo se construye el marco teórico de la investigación. *Cadernos de Pesquisa*, ISSN 0100-1574, ISSN-e 1980-5314, Vol. 48, N°. 169, 2018, págs. 830-854. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6712761>.

Gómez, M. (2018). *Elementos de Estadística Descriptiva*. Editorial Universidad Estatal a Distancia (EUNED).

Hernández-Sampieri, R. (2006). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.

MinEduc (2012). Ministerio de educación: Estándares de Calidad Educativa 2012. https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/09/estandares_2012.pdf.

MinEduc (2013). Ministerio de educación: Acuerdo Ministerial 450-13 - Modelo Nacional de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa. https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/01/ACUERDO_450-131.pdf

MinEduc (2017). Ministerio de educación: Manual Para la Implementación y Evaluación de los Estándares de Calidad Educativa. <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/12/Manual-para-la-implementacion-de-los-estandares-de-calidad-educativa.pdf>.

Murillo, F. y Román, M. (2008). La evaluación educativa como derecho humano. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(1), 1-5. <https://revistas.uam.es/riee/article/view/4676/5113>.

Navarrete F. M. (2013). Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el centro de educación básica particular “Julia Navarrete Mendoza” de la ciudad de Portoviejo, cantón Portoviejo, de la provincia de Manabí durante el año lectivo 2011-2012.

https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/7168/3/Navarrete_Faubla_Mercedes_Maria.pdf

Palella, L. (2012). Metodología de la investigación, Técnicas e instrumentos de investigación. p.127).

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

Paucar U. (2020). Evaluación externa del desempeño profesional directivo en la Unidad Educativa “Nicanor Aguilar Maldonado” periodo 2019-2020.

<http://repositorio.unae.edu.ec/bitstream/56000/1536/1/TRABAJO%20DE%20TITULACIÓN%20MONSERRATH%20PAUCAR.pdf>.

Real Academia Española (2022). (Ed) Diccionario de la Lengua Española. Estándar.

<https://dle.rae.es/est%C3%A1ndar?m=form>.

Rivas S. (2015). Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en la Unidad Educativa Manabí Tecnológico, de la ciudad de Portoviejo, de la provincia de Manabí, durante el año 2011 – 2012.

https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/12838/1/Rivas_Sabando_Karen_Yasm%3%adn.pdf.

Schanzer, R. (2015). El marco teórico de una investigación.

https://aulaweb.unicesar.edu.co/pluginfile.php/504122/mod_resource/content/60/Unidad_3/El_marco%20teorico.pdf.

Stake, R. (1999). Investigación con estudio de caso. Madrid: Ediciones Morata.
<https://www.torrossa.com/en/resources/an/5391311>

Tobón, S.; Juárez-Hernández, L. G.; Herrera-Meza, S. y Núñez, C. (2020). Evaluación de las prácticas directivas en directores escolares: validez y confiabilidad de una rúbrica. *Educación XX1*, 23(2), 187-210, doi: 10.5944/educXX1.23894.
<https://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/view/23894/21459>

Universidad Nacional de Educación (2024). La Investigación en la UNAE. Web:
<https://unae.edu.ec/investigacion/quienes-somos/>

Vivero, L. y Sánchez, B. I. (2018). La investigación documental: sus características y algunas herramientas. Unidades de Apoyo para el Aprendizaje. CUAED/Facultad de Arquitectura-UNAM.

Useche M., Artigas W., Queipo B., Perozo E. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*. Universidad de la Guajira.
<https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/467/88.%20Tecnicas%20e%20instrumentos%20recoleccion%20de%20datos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vásquez, A. (2013). Calidad y calidad educativa. *Investigación Educativa* 17(2), 49-2.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/2945/Calidad%20y%20calidad%20educativa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vega-Malagón, G., Ávila-Morales, J., Vega-Malagón, A. J., Camacho-Calderón, N., Becerril Santos, A., & Leo-Amador, G. E. (2014). Paradigmas en la investigación. Enfoque cuantitativo y cualitativo. *European Científica Journal*, 10(15).
<https://core.ac.uk/reader/236413540>

6.4. Anexos

Anexo 1. Entrevista al Director

**INSTRUMENTO- GUÍA DE PREGUNTAS
TÉCNICA - ENTREVISTA DIRIGIDA A DIRECTIVOS**

Fecha: _____

Entrevistador: _____

EVALUACIÓN INTERNA

1. ¿Qué estándares de calidad fueron los que destacaron en la última rendición de cuentas?
2. ¿Qué estándares educativos han sido los más complejos para alcanzar sus logros en la Institución?
3. ¿Cuáles considera que son los motivos que obstaculizan el alcance de los estándares educativo señalados?

EVALUACIÓN INTERNA

4. ¿Por qué considera que la Institución no ha recibido ningún proceso de auditoría?
5. ¿Qué recomendaciones ha recibido por parte de los auditores en las visitas esporádicas o informales a la institución?
6. ¿Qué acciones se cumplieron a partir de las recomendaciones por parte de los auditores educativos en las visitas realizadas a la institución?

7. ¿Qué documentos le ha solicitado los auditores cuando le han visitado?

AUTOEVALUACIÓN

8. ¿Cuáles son los resultados más significativos del proceso de autoevaluación institucional basado en el manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa?

9. ¿Cuáles son los beneficios de realizar una autoevaluación para la mejora de los estándares de calidad de la institución?

10. ¿Qué recursos utilizo y que tiempo le tomo ejecutar y desarrollar la autoevaluación institucional basado en el manual para la implementación y evaluación de los estándares de calidad educativa?

Link a la entrevista: [ENTREVISTAS](#)

Anexo 2. Encuesta a los Docentes

INSTRUMENTO- CUESTIONARIO

**TÉCNICA - ENCUESTA DE PERCEPCIÓN DOCENTE SOBRE ESTÁNDARES DE
DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO**

Estimado docente, se agradece su respuesta a las siguientes preguntas, la información recopilada no se utilizará para ningún propósito punitivo y prueba de ello es que es anónima. La encuesta tiene por objetivo identificar las percepciones de los docentes acerca con relación al cumplimiento de los estándares de desempeño directivo.

Estándar educativo

1. Describa con sus palabras qué es un estándar educativo.

2. ¿Cuál es la función de un estándar educativo?

Evaluación externa

3. ¿Qué tipo de evaluación relacionada con los Estándares de Calidad Educativa ha tenido la institución?

- Auditoría Educativa externa
- Seguimiento a una auditoria previa
- Autoevaluación institucional
- Ninguna
- Desconozco

4. ¿Cuál fue el estado situacional de la institución en la última auditoría realizada?

- Destacado

- Satisfactorio
- En proceso
- No cumple
- Desconozco

5. ¿En qué nivel considera que la Institución Educativa tiene información administrativa y curricular en función de los estándares de calidad?

- Excelente
- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Deficiente

Autoevaluación

6. ¿Cómo califica el grado de organización del equipo directivo considerando el periodo que acaba de terminar?

- Excelente
- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Deficiente

7. ¿Qué calificación cree que obtendría la institución luego de una Auditoría Educativa Externa?

- Excelente
- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Deficiente

8. ¿Cree que la institución necesita de una Auditoría educativa?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo

9. ¿Cree que una Auditoria Educativa beneficie a la mejora de la calidad educativa institucional?

- Totalmente de acuerdo
- De acuerdo
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- En desacuerdo

10. ¿Qué estándares de calidad fueron los que destacaron en la última rendición de cuentas?

11. Escriba tres recomendaciones para mejorar el desempeño del personal directivo.

- a) _____
- b) _____
- c) _____

Link a respuesta del cuestionario: [ENCUESTAS A DOCENTES](#)

Anexo 3. Informe final de la evaluación interna

INFORME FINAL EVALUACIÓN INTERNA		
CÓDIGO AMIE		
INSTITUCIÓN EDUCATIVA		
FECHA		
OBJETIVO		
DATOS INFORMATIVOS		
<i>Zona</i>		
<i>Distrito</i>		
<i>Circuito</i>		
<i>Provincia</i>		
<i>Cantón</i>		
<i>Ciudad/Parroquia</i>		
<i>Dirección</i>		
<i>Teléfonos</i>		
<i>Correo electrónico institucional</i>		
<i>Representante legal</i>		
<i>Datos de contacto</i>		
<i>Régimen</i>		
<i>Modalidad</i>		
<i>Oferta Educativa</i>		
<i>Jornada (s)</i>		
<i>Sostenimiento</i>		
<i>Número de estudiantes</i>	<i>Varones:</i>	
	<i>Mujeres:</i>	
<i>Número de docentes</i>	<i>Varones:</i>	
	<i>Mujeres:</i>	
CONTEXTO DE LA UE		
CUIDADO DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN		

Estándares de desempeño profesional directivo alcanzados satisfactoriamente	Estándares de desempeño profesional directivo en proceso para ser alcanzados satisfactoriamente	Estándares de desempeño profesional directivo que no se han alcanzado satisfactoriamente	Hallazgos	Recomendaciones

Anexo 4. Resumen de los estándares evaluados.

COLOR	NIVEL DE CUMPLIMIENTO	ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO
Estándares de desempeño profesional directivo que no se han alcanzado satisfactoriamente		
Estándares de desempeño profesional directivo en proceso para ser alcanzados satisfactoriamente		
Estándares de desempeño profesional directivo alcanzados satisfactoriamente		
TOTAL		

Anexo 5. Acta final de evaluación interna

ACTA FINAL DE EVALUACIÓN					
DATOS INFORMATIVOS:					
Institución Educativa:					
Zona:		Distrito:		Código AMIE:	
Nombre de la máxima autoridad institucional:					
Periodo Lectivo:					
RESUMEN DE LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DIRECTIVO					
Numero de estándares evaluados	Dimensión de Gestión Administrativa (11)	Dimensión de Gestión Pedagógica (6)	Dimensión de convivencia, participación escolar y cooperación (3)	Dimensión de Seguridad escolar (1)	TOTAL
Estándares de desempeño profesional directivo alcanzados satisfactoriamente					
Estándares de desempeño profesional directivo en proceso para ser alcanzados satisfactoriamente					
Estándares de desempeño profesional directivo que no se han alcanzado satisfactoriamente					
CONCLUSIONES:					
RECOMENDACIONES:					
INVOLUCRADOS EN LA EVALUACION INTERNA					
CARGO	NOMBRE Y APELLIDOS			FIRMA	
Máxima autoridad institucional					
Primer miembro del consejo ejecutivo					

Anexo 6. Carta de validación de la propuesta por expertos

Portoviejo, 23 de julio de 2024

Sr. Experto
Auditor Educativa.
Presente

Conocedor de su alta capacidad profesional, me permito solicitarle, su valiosa colaboración como experto en la validación de la propuesta denominada “Plan de evaluación interna de los estándares de desempeño profesional directivo” del proyecto de investigación con el título: Evaluación interna de los estándares de desempeño profesional directivo en la Unidad Educativa “9 de Octubre” para los procesos de evaluación externa

Atentamente,

John Rafael Menéndez Mero
Investigador
Estudiante de Especialización

Anexo 7. Instrumento de validación de expertos del plan de evaluación

Criterios de evaluación	Escala de valoración					Observaciones
	Muy alto 5	Alto 4	Moderado 3	Bajo 2	Muy Bajo 1	
Se evidencia la relación del plan con el diagnóstico realizado.						
El plan se alinea con los estándares nacionales de calidad educativa.						
Es alcanzable el objetivo del plan.						
Los principios del plan son acordes al desarrollo del mismo						
Las características del plan se ven reflejados en el mismo.						
Solidez del marco teórico en que se fundamenta el plan, alineado con los estándares nacionales de Ecuador.						
Existe un grado de conformidad con el marco legal vigente.						
Los procedimientos sugeridos en las matrices son los adecuados.						
Es factible aplicar las matrices para recoger la información.						
Efectividad del plan para identificar brechas y áreas de mejora en el desempeño de los directivos.						
Subtotal						

Por favor agregue algunas sugerencias respecto a la mejora del plan de evaluación en el siguiente espacio:

Nombres y apellidos:

Número de cédula:

Lugar de trabajo:

Teléfono:

Firma

Muchas gracias por su colaboración

Link validación: [VALIDACION DE EXPERTOS](#)

Anexo 8. Acuerdo de consentimiento informado para entrevista a directivos

Santa Ana / Manabí mayo 24 de 2024:

Yo, John Rafael Menendez Mero, INVESTIGADOR PRINCIPAL del estudio titulado Evaluación interna de los estándares de desempeño profesional directivo en la Unidad Educativa “9 de Octubre” para los procesos de evaluación externa, pongo en su conocimiento el desarrollo de la investigación que a continuación se menciona. Por favor lea atentamente este acuerdo de consentimiento antes de tomar una decisión sobre su participación en la presente investigación.

Resumen de la propuesta de investigación: La presente investigación se realizó en la unidad educativa “9 de Octubre” del cantón Santa Ana de la Provincia de Manabí, la cual no ha tenido ningún tipo de evaluación externa que permita conocer el cumplimiento de los estándares de desempeño hasta el desarrollo del presente estudio. El objetivo general fue diseñar un plan de evaluación interna de los estándares de desempeño profesional directivo en la Unidad Educativa “9 de Octubre” para los procesos de evaluación externa. La metodología se enmarcó en el paradigma interpretativo, el enfoque cualitativo y el tipo de diseño fue el estudio de caso. Los informantes de la investigación fueron tres directivos y treinta docentes. Los instrumentos de recolección de la información utilizados fueron la entrevista, un cuestionario y análisis documental. Los resultados demostraron el estado situacional del nivel de cumplimiento de los estándares de desarrollo profesional directivo y la necesidad de diseñar el plan de evaluación interna de los estándares de desempeño profesional directivo, el cual fue validado por criterio de expertos. Las conclusiones plasman la importancia de aplicación de la matriz de indicadores como aporte a la mejora de los procesos educativos de la institución y la validación evidenció la factibilidad de la propuesta.

Participación en el estudio: Su participación en la presente investigación se dará por medio de una entrevista la cual constará de 10 preguntas abiertas referente a los estándares de desempeño profesional directivo y su experiencia como directivo en la Institución Educativa “9 de Octubre”.

Tiempo requerido: El tiempo para desarrollar la entrevista no será mayor a 30 minutos y las respuestas se registrarán en una grabación de audio para luego transcribirla en un documento y poder sistematizar los resultados

Cronograma del estudio: La entrevista se desarrollará del 03 al 07 de junio del 2024 para lo cual usted me confirmará con 24 horas de anticipación el día y la hora que disponga de tiempo para llevar a cabo la entrevista.

Derecho a retirarse del estudio: Usted tiene el derecho de negar su participación en el estudio en cualquier momento sin penalización alguna. Si ese fuere el caso, tomar contacto directamente con el investigador principal de este estudio, cuya información se encuentra al final de este acuerdo.

Así mismo, de existir cualquier tipo de anomalía que usted considere ponga en riesgo su bienestar, puede reportarlo directamente a la autoridad nominadora inmediata superior quien deberá tomar las acciones correspondientes de acuerdo con la normativa vigente.



La propuesta de investigación descrita fue previamente revisada y aprobada por el Consejo de Investigación, Innovación y Posgrados de la Universidad Nacional de Educación, por lo cual, como investigador principal, así como todos los investigadores involucrados en el desarrollo del estudio, acordamos expresamente mantener la más estricta confidencialidad en el uso de la información, y entendemos que su participación es voluntaria. La información que usted de para el estudio será manejada confidencialmente. Sus datos y los datos serán anónimos, lo que significa que su nombre no será recopilado o enlazado a los datos que no tengan como único y exclusivo propósito el desarrollo de la presente investigación.

Si tiene preguntas adicionales sobre el estudio, comuníquese con:

Nombre del investigador principal: John Rafael Menéndez Mero

Dirección: Portoviejo / Manabí

Correo electrónico: johnra16@hotmail.com

Teléfono de contacto: 0985605240

Con esos antecedentes, la persona a ser entrevistado/a acuerda:

- Permite** su participación en el estudio de investigación.
- NO Permite** su participación en el estudio de investigación.

Nombres completos del entrevistado/a:

Firma:

Fecha:

Link a instrumento: [CONSENTIMIENTO INFORMADO ENTREVISTA DIRECTIVOS](#)

Anexo 9. Acuerdo de consentimiento informado para publicar el nombre de la institución educativa

Santa Ana / Manabí mayo 24 de 2024:

Yo, John Rafael Menendez Mero, INVESTIGADOR/A PRINCIPAL del estudio titulado Evaluación interna de los estándares de desempeño profesional directivo en la Unidad Educativa “9 de Octubre” para los procesos de evaluación externa, pongo en su conocimiento el desarrollo de la investigación que a continuación se menciona. Por favor lea atentamente este acuerdo de consentimiento antes de tomar una decisión sobre la participación de la institución ya que esto implica mencionar el nombre en la publicación del trabajo final de investigación además de los resultados obtenidos.

Resumen de la propuesta de investigación: La presente investigación se realizó en la unidad educativa “9 de Octubre” del cantón Santa Ana de la Provincia de Manabí, la cual no ha tenido ningún tipo de evaluación externa que permita conocer el cumplimiento de los estándares de desempeño hasta el desarrollo del presente estudio. El objetivo general fue diseñar un plan de evaluación interna de los estándares de desempeño profesional directivo en la Unidad Educativa “9 de Octubre” para los procesos de evaluación externa. La metodología se enmarcó en el paradigma interpretativo, el enfoque cualitativo y el tipo de diseño fue el estudio de caso. Los informantes de la investigación fueron tres directivos y treinta docentes. Los instrumentos de recolección de la información utilizados fueron la entrevista, un cuestionario y análisis documental. Los resultados demostraron el estado situacional del nivel de cumplimiento de los estándares de desarrollo profesional directivo y la necesidad de diseñar el plan de evaluación interna de los estándares de desempeño profesional directivo, el cual fue validado por criterio de expertos. Las conclusiones plasman la importancia de aplicación de la matriz de indicadores como aporte a la mejora de los procesos educativos de la institución y la validación evidenció la factibilidad de la propuesta.

Participación de la Institución Educativa en el estudio: El rol de la institución en la presente investigación es conceder el acceso a documentos que según el manual para la implementación de los estándares de calidad educativa sirven como indicadores y/o medios de verificación del cumplimiento de estos descriptores de logros. Específicamente lo que se hará es aplicar una entrevista a los directivos con preguntas relacionadas al tema antes descrito seguido de esto mediante una matriz se revisaran la existencia de los documentos que basados a los estándares del directivo que deben reposar en la institución y con base en los resultados se terminara con una encuesta a los docentes de la institución.

Tiempo requerido: La investigación se desarrollará en un tiempo estimado de 30 días el cual se detalla en el siguiente cronograma:

ACTIVIDAD	TIEMPO
Entrevista a directivos	Del 03 al 07 de junio del 2024



Revisión documental	Del 03 al 28 de junio del 2024
Encuesta a docentes	Del 10 al 14 de junio del 2024

Derecho a retirarse del estudio: Usted tiene el derecho de a negar la participación de la institución en el estudio en cualquier momento sin penalización alguna. Si ese fuere el caso, tomar contacto directamente con el investigador principal de este estudio, cuya información se encuentra al final de este acuerdo.

Así mismo, de existir cualquier tipo de anomalía que usted considere ponga en riesgo el buen nombre de la institución, reportarlo directamente a la autoridad nominadora inmediata superior quien deberá tomar las acciones correspondientes de acuerdo con la normativa vigente.

Si tiene preguntas adicionales sobre el estudio, comuníquese con:

Nombre del investigador principal: John Rafael Menéndez Mero

Dirección: Portoviejo / Manabí

Correo electrónico: johnra16@hotmail.com

Teléfono de contacto: 0985605240

Con esos antecedentes, como representante de la Institución Educativa acuerda:

Permitir la participación en el estudio de investigación especificado el nombre de la Institución Educativa

NO Permitir la participación en el estudio de investigación especificado el nombre de la Institución Educativa

Nombres completos del/la representante:

Firma:

Fecha:

Link a instrumento: [CONSENTIMIENTO INFORMADO USO DEL NOMBRE](#)

[INSTITUCIONAL](#)

Anexo 10. Acuerdo de consentimiento informado para encuesta a docentes

Santa Ana / Manabí mayo 24 de 2024:

Yo, John Rafael Menendez Mero, INVESTIGADOR PRINCIPAL del estudio titulado Evaluación interna de los estándares de desempeño profesional directivo en la Unidad Educativa “9 de Octubre” para los procesos de evaluación externa, pongo en su conocimiento el desarrollo de la investigación que a continuación se menciona. Por favor lea atentamente este acuerdo de consentimiento antes de tomar una decisión sobre su participación en la presente investigación.

Resumen de la propuesta de investigación: La presente investigación se realizó en la unidad educativa “9 de Octubre” del cantón Santa Ana de la Provincia de Manabí, la cual no ha tenido ningún tipo de evaluación externa que permita conocer el cumplimiento de los estándares de desempeño hasta el desarrollo del presente estudio. El objetivo general fue diseñar un plan de evaluación interna de los estándares de desempeño profesional directivo en la Unidad Educativa “9 de Octubre” para los procesos de evaluación externa. La metodología se enmarcó en el paradigma interpretativo, el enfoque cualitativo y el tipo de diseño fue el estudio de caso. Los informantes de la investigación fueron tres directivos y treinta docentes. Los instrumentos de recolección de la información utilizados fueron la entrevista, un cuestionario y análisis documental. Los resultados demostraron el estado situacional del nivel de cumplimiento de los estándares de desarrollo profesional directivo y la necesidad de diseñar el plan de evaluación interna de los estándares de desempeño profesional directivo, el cual fue validado por criterio de expertos. Las conclusiones plasman la importancia de aplicación de la matriz de indicadores como aporte a la mejora de los procesos educativos de la institución y la validación evidenció la factibilidad de la propuesta.

Participación en el estudio: Su participación en la presente investigación se dará por medio de una entrevista la cual constará de 11 preguntas de las cuales 4 serán abiertas y 7 de opción múltiple referente a los estándares de desempeño profesional directivo y su percepción como docente en la Institución Educativa 9 de Octubre.

Tiempo requerido: El tiempo para desarrollar la encuesta no será mayor a 20 minutos y las respuestas se registrarán en un formulario electrónico para luego transcribirla en un documento y poder sistematizar los resultados:

Cronograma del estudio: La encuesta se llevarán a cabo del 10 al 14 de junio del 2024 para cual se pasará el link a su correo o por WhatsApp donde encontrará las 11 preguntas.

Derecho a retirarse del estudio: Usted tiene el derecho de a negar su participación en el estudio en cualquier momento sin penalización alguna. Si ese fuere el caso, tomar contacto directamente con el investigador principal de este estudio, cuya información se encuentra al final de este acuerdo.

Así mismo, de existir cualquier tipo de anomalía que usted considere ponga en riesgo su bienestar, puede reportarlo directamente a la autoridad nominadora inmediata superior quien deberá tomar las acciones correspondientes de acuerdo con la normativa vigente.



La propuesta de investigación descrita fue previamente revisada y aprobada por la Dirección Nacional de Investigación Educativa, por lo cual, como investigador principal, así como todos los investigadores involucrados en el desarrollo del estudio, acordamos expresamente mantener la más estricta confidencialidad en el uso de la información, y entendemos que su participación es voluntaria. La información que usted de para el estudio será manejada confidencialmente. Sus datos y los datos serán anónimos, lo que significa que su nombre no será recopilado o enlazado a los datos que no tengan como único y exclusivo propósito el desarrollo de la presente investigación.

Si tiene preguntas adicionales sobre el estudio, comuníquese con:

Nombre del investigador principal: John Rafael Menéndez Mero

Dirección: Portoviejo / Manabí

Correo electrónico: johnra16@hotmail.com

Teléfono de contacto: 0985605240

Con esos antecedentes, la persona a ser encuestado/a acuerda:

- Permite** su participación en el estudio de investigación.
- NO Permite** su participación en el estudio de investigación.

Nombres completos del encuestado/a:

Firma:

Fecha:

Link a instrumento: [CONSENTIMIENTO INFORMADO ENCUESTA DOCENTES](#)



Certificación del Tutor

Yo, Gisela Consolación Quintero Arjona, tutora del trabajo de titulación denominado Evaluación interna de los estándares de desempeño profesional directivo en la Unidad Educativa “9 de Octubre” para los procesos de evaluación externa.” perteneciente al estudiante: John Rafael Menendez Mero, con C.I. 1312098542. 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, 10 de septiembre.



Firmado electrónicamente por:
GISELA CONSOLACION
QUINTERO ARJONA

Gisela Consolación Quintero Arjona
C.I: 0151467354



Cláusula de licencia y autorización para publicación en el
Repositorio Institucional

Yo, John Rafael Menéndez Mero en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación, *Evaluación interna de los estándares de desempeño profesional directivo en la Unidad Educativa “9 de Octubre” para los procesos de evaluación externa*, 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, 10 de septiembre de 2024



John Rafael Menéndez Mero
C.I: 1312098542



UNAE

Cláusula de Propiedad Intelectual

Yo, John Rafael Menéndez Mero, autor del trabajo de titulación *Evaluación interna de los estándares de desempeño profesional directivo en la Unidad Educativa "9 de Octubre" para los procesos de evaluación externa*, certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autor.

Azogues, 10 de septiembre de 2024



John Rafael Menéndez Mero
C.I: 1312098542