Maestría en Asesoría y Auditoría Educativa
Trabajo de Titulación

Auditoría Educativa y Plan de Mejora
Unidad Educativa Particular "Las Cumbres"
Guayaquil - Ecuador

Graciela Madeleyn Arana Terranova
Licenciada en Ciencias de la Educación
garana2023@uees.edu.ec

Alcívar Patricio Chamba Narváez
Psicólogo
alcivar.chamba@uees.edu.ec

Palabras clave

Auditoría educativa, Plan de mejora, Calidad educativa, Gestión educativa, Unidad Educativa Particular "Las Cumbres"

Resumen: La auditoría educativa es una estrategia clave para evaluar y promover el cumplimiento de los 55 estándares de calidad educativa en las instituciones. En la Unidad Educativa Particular "Las Cumbres", el desarrollo de un proceso de auditoría y un plan de mejora tiene como objetivo fortalecer la gestión académica y administrativa, alineándose con el Modelo Nacional de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa del Ministerio de Educación de Ecuador. Este enfoque permite identificar fortalezas y áreas de oportunidad, ofreciendo una estructura para implementar acciones correctivas y desarrollar estrategias de mejora continua. La aplicación de este proceso contribuye al crecimiento sostenible de la institución y asegura una educación de alta calidad para los estudiantes, promoviendo una cultura de evaluación constante y compromiso con la excelencia.

Key Word

Educational audit, Improvement plan, Educational quality, Educational management, "Las Cumbres" Private Educational Unit

Abstract: The educational audit is a key strategy to evaluate and promote compliance with the 55 educational quality standards in institutions. In the "Las Cumbres" Private Educational Unit, the development of an audit process and an improvement plan aims to strengthen academic and administrative management, aligning with the National Model of Support and Monitoring of Educational Management of the Mnistry of Education of Ecuador. This approach allows us to identify strengths and areas of opportunity, offering a structure to implement corrective actions and develop continuous improvement strategies. The application of this process contributes to the sustainable growth of the institution and ensures high-quality education for students, promoting a culture of constant evaluation and commitment to excellence.

INTRODUCCIÓN

La calidad educativa constituye un eje fundamental en el desarrollo de las sociedades modernas. En un mundo globalizado y competitivo, las instituciones educativas enfrentan desafíos cada vez más complejos, que exigen implementar estrategias eficaces para garantizar el cumplimiento de estándares de excelencia (Bernate y Vargas, 2020).

La presente Auditoría Educativa se realizó en la Unidad Educativa Particular “Las Cumbres” ubicada en Monte Sinaí de la Ciudad de Guayaquil, la misma que analiza cómo estas prácticas pueden fortalecer la gestión institucional y contribuir al desarrollo integral de la comunidad educativa. Según, el (MINISTERIO DE EDUCACIÓN, 2013), es una normativa elemental en el sistema educativo del Ecuador, diseñada para mejorar la calidad educativa y fortalecer las gestiones de toda la institución educativa mediante un correcto direccionamiento.

Según la (Subsecretaría de Apoyo, Manual de auditoría de calidad, Vol. 2, 2015) “Los auditores educativos tienen 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 educativas, en relación con los estándares de calidad educativa”. Por ende, la evaluación en la Unidad Educativa “Las Cumbres” permite orientar, motivar y gestionar recursos pedagógicos direccionados por el directivo para las prácticas de reflexión en los gestores educativos.

En este contexto, la auditoría educativa surge como herramienta clave para diagnosticar, planificar y monitorear procesos que conduzcan a la mejora continua (MINEDUC, 2017). Para ello, se aborda un enfoque teórico-práctico que incluye una revisión exhaustiva de la literatura (García et al., Gestión Educativa y calidad institucional: Un enfoque estratégico, 2019), así como la aplicación de instrumentos metodológicos diseñados para evaluar el estado actual de la institución analizada.

La auditoría educativa analiza los resultados para elaborar un plan de mejora basado en estrategias que aborden los hallazgos de la evaluación. Esta facilita la identificación de fortalezas y debilidades, diseñando acciones ajustadas al contexto para optimizar la calidad educativa. Además, busca ofrecer herramientas útiles para directivos, docentes y otros actores del sistema educativo. Finalmente, subraya la importancia de la mejora continua como base para alcanzar la excelencia, siguiendo los principios promovidos por la (UNESCO, 2022).

REVISIÓN LITERARIA

La auditoría educativa es un proceso sistemático de evaluación que permite examinar y mejorar la eficacia y eficiencia de los procesos educativos dentro de una institución. Este proceso incluye la revisión de recursos, estrategias pedagógicas, gestión administrativa y el cumplimiento de objetivos institucionales.

La literatura académica destaca que la auditoría educativa es fundamental para identificar áreas de mejora y establecer planes de acción concretos que promuevan el desarrollo continuo en la calidad educativa (García, M., & Pérez, L., 2022). Por otro lado, el objetivo de la auditoría educativa permite a las instituciones evaluar el cumplimiento de los estándares de calidad y optimizar su gestión interna (Guerra, 2018).

Diversos enfoques metodológicos se emplean en auditorías educativas, incluyendo el uso de auditorías internas y externas, entrevistas, encuestas y revisión documental. Para (Creswell, 2014), un enfoque mixto permite combinar datos cualitativos y cuantitativos, proporcionando una visión integral de la gestión institucional. (Yin, 2009) destaca el estudio de caso como una metodología eficaz en auditorías educativas.

De acuerdo con la investigación realizada por (Ortega y Mendoza, 2024), los modelos de auditoría educativa han evolucionado para integrar tecnologías emergentes, como plataformas digitales de seguimiento y análisis de datos. Estas herramientas permiten una mayor precisión en la identificación de problemas y optimizan el desarrollo de planes de mejora personalizados. En este contexto, la auditoría educativa no solo se considera una práctica de revisión, sino también una estrategia para el fortalecimiento de la calidad educativa.

Uno de los componentes clave en la auditoría educativa es el plan de mejora, que se define como un conjunto de estrategias y acciones diseñadas para subsanar las debilidades detectadas durante el proceso de auditoría. Según (López y Rodríguez, 2023) , el plan de mejora debe ser un documento vivo que se ajuste constantemente a los cambios en el entorno educativo y a las necesidades específicas de la institución. El plan de mejora es una herramienta estratégica que ayuda a las instituciones educativas a desarrollar acciones concretas y medibles para mejorar la calidad educativa (Mendoza, 2017).

En el contexto educativo, la implementación de un plan de mejora basado en auditorías educativas puede llevar a resultados significativos en términos de desempeño académico y satisfacción de la comunidad educativa. Diversos estudios sugieren que la efectividad de este tipo de auditorías radica en la claridad de los objetivos propuestos y en el seguimiento sistemático de los mismos (Martínez, 2024). Además, la auditoría educativa promueve la transparencia institucional y fortalece la rendición de cuentas, aspectos críticos en la gestión educativa actual.

En Ecuador, la auditoría educativa se encuentra regulada por el Ministerio de Educación, que establece lineamientos específicos para asegurar la calidad en las instituciones. Según el Acuerdo Ministerial 450-13, las instituciones deben cumplir con estándares de gestión y realizar evaluaciones periódicas para promover una cultura de mejora continua (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013). Este marco normativo fortalece el compromiso de las instituciones con la transparencia y la rendición de cuentas ante la sociedad (MinEduc, 2016).

Además, la (Subsecretaría de Apoyo, Modelo Nacional de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa, 2013), establece: “El asesoramiento es una acción técnica de carácter profesional cuya función principal es orientar la gestión institucional hacia el cumplimiento de los estándares de calidad educativa definidos por el Nivel Central de la Autoridad Educativa Nacional tal como lo indica el art. 309 del Reglamento a la LOEI”. El elemento fundamental de la evaluación es brindar herramientas educativas que mejoren los estándares de forma eficaz cumpliendo con las metas a corto plazo hacia las necesidades detectadas.

En conclusión, la auditoría educativa y el plan de mejora son procesos complementarios que, cuando se implementan adecuadamente, pueden impulsar una transformación positiva en el sistema educativo. La literatura revisada sugiere que el éxito de estos procesos depende en gran medida de la participación de todos los actores educativos, desde el personal administrativo hasta los docentes y estudiantes, quienes deben colaborar activamente para lograr los objetivos de mejora planteados (Ramírez y Salinas, 2023).

METODOLOGÍA

La metodología de esta investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo y exploratorio, el cual permitirá obtener una comprensión profunda de los procesos de asesoría y auditoría educativa en el contexto institucional. Según (Creswell, 2014), el enfoque cualitativo se emplea para explorar fenómenos complejos a través de la recopilación de datos detallados en escenarios naturales. En este caso, se utilizó técnicas como entrevistas semiestructuradas y análisis documental, las cuales facilitaron la recolección de información clave sobre las prácticas evaluadas y su impacto en la calidad educativa. La muestra seleccionada estará compuesta por directivos, docentes y especialistas, quienes ofrecieran una visión integral del tema.

Por otro lado, el diseño de esta investigación también incorporará elementos descriptivos, con el propósito de sistematizar y presentar los hallazgos de manera estructurada. Como sugieren (Hernández et al., 2014), los estudios descriptivos son esenciales para identificar las características de los fenómenos estudiados y generar hipótesis futuras. La triangulación de datos se emplea para garantizar la validez y confiabilidad de los resultados, cruzando información obtenida de distintas fuentes y métodos. Este enfoque permitirá no solo analizar las fortalezas y debilidades del sistema de auditoría educativa, sino también proponer un plan de mejora ajustado a las necesidades del contexto investigado.

Técnicas e instrumentos

Para la recolección y análisis de datos en esta investigación, se seleccionó técnicas cualitativas que permitió obtener información detallada y contextualizada sobre los procesos de asesoría y auditoría educativa. Los instrumentos utilizados fueron diseñados para garantizar la validez y confiabilidad de los datos recopilados.

Técnicas

- *Entrevistas semiestructuradas:* Se realizó entrevistas a directivos, docentes y especialistas en auditoría educativa. Esta técnica permitió obtener percepciones, opiniones y experiencias relacionadas con los procesos de asesoría y auditoría educativa en sus respectivas instituciones. Según (Creswell, 2014) las entrevistas semiestructuradas son útiles para explorar aspectos específicos mientras se permite cierta flexibilidad en las respuestas.

- *Análisis documental:* Se revisarán documentos institucionales, como planes de mejora, reportes de auditoría previa, y políticas de calidad educativa. Esta técnica facilitó la identificación de patrones y áreas clave de mejora en la gestión institucional (Hernández et al., 2014).

Instrumentos

- *Guía de entrevistas:* Diseñada con preguntas abiertas que abordan aspectos como las percepciones sobre los procesos de auditoría, las principales fortalezas y debilidades detectadas, y las recomendaciones para la mejora continua. Este instrumento garantizó la consistencia en las entrevistas y facilitó el análisis comparativo.
- *Técnicas de la verificación de los 55 estándares de Calidad Educativa:* El propósito es aplicar diversas técnicas de las diferentes necesidades educativas asegurando la validez, objetividad y consistencia de los hallazgos dentro y fuera de la institución educativa, mediante la revisión documental, observación directa, encuestas, análisis estadístico.
- *Agenda educativa*: Se empleó para registrar observaciones y anotaciones durante las entrevistas y el análisis documental. Este instrumento ayudó a documentar detalles importantes y reflexiones emergentes durante el proceso de investigación.

Resultados de Auditoría

A continuación, nos basamos en los resultados de la evaluación de los estándares de calidad mediante las siguientes dimensiones: Dimensión Escolar, Desempeño Directivo, Desempeño Docente. Existiendo elementos claves para la revisión de los 55 estándares siendo indicadores de puntajes máximo posible denotando tres categorías: No cumple, Cumple Parcialmente y Cumple.

La primera categoría ‘’Cumple’’, denota que la institución educativa cuenta con medios de verificación de forma eficaz destacando su claridad, precisión y orientación hacia la mejora continua; la segunda categoría ‘’Cumple Parcialmente’’, implica optimizar los procesos de forma eficiente hacia los resultados obtenidos y la tercera categoría ‘’No Cumple’’ se enfatiza en la falta de conocimiento de los proceso y medidas correctivas.

La tabla 1 muestra los totales de cada categoría y el porcentaje correspondiente a los estándares evaluados realizada en la auditoria de la Unidad Educativa Particular “Las Cumbres”

Tabla 1

Estándares Evaluados (55)	Cumple	Cumple Parcialmente	No Cumple
Gestión Escolar (16)	11	3	2
Desempeño Directivo (19)	13	4	2
Desempeño Docente (20)	13	1	6
Total	37	8	10

Fuente: Elaboración inédita

En la tabla 1, representa el resultado de la evaluación de los 55 estándares de calidad en las siguientes categorías evaluadas, dentro de los cuales los (16) estándares que abarca la dimensión de gestión escolar cumple en la primera con 11, cumple parcialmente la segunda con 3 y no cumple la tercera con 2; mientras que en el desempeño de directivos de los 19 se refleja cumple con 13, cumple parcialmente con 4 y no cumple con 2; por último, desempeño docente de los 20 nos presenta cumple con 13, cumple parcialmente con 1 y no cumple con 6.

Tabla 2

Estándares Evaluados (55)	Cumple	Cumple Parcialmente	No Cumple
Gestión Escolar (16)	68,75%	18,75%	12,50%
Desempeño Directivo (19)	68,42%	21,05%	10,53%
Desempeño Docente (20)	65%	5%	30%
Total	67,28%	14,54%	18,18%

Fuente: Elaboración inédita

En la tabla 2, se describe que dentro de los (16) estándares de gestión escolar en las siguientes categorías cumple con el 68,75%, cumple parcialmente con 18,75% y no cumple con 12,50%; mientras que en el desempeño de directivos de los 19 refleja que cumple con 68,42%, cumple parcialmente con 21,05% y no cumple con 10,53%; por último, desempeño docente de los 20 cumple con 65%, cumple parcialmente con 5% y no cumple con 30%.

Gráfico 1

Resultado de auditoría de la Unidad Educativa Particular "Las Cumbres"



Finalmente, en este gráfico se puede visualizar los 55 estándares de calidad educativa derivada en 3 categorías (cumple, cumple parcialmente y no cumple) denotando los siguientes resultados.

Discusión

La auditoría realizada en la Unidad Educativa Particular “Las Cumbres” correspondiente al período lectivo 2024-2025 reveló un puntaje global de cumplimiento del 37% en los estándares de calidad educativa. Este resultado destaca áreas críticas que requieren intervención inmediata, como la actualización del código de convivencia y la alineación de los planes estratégicos con las necesidades de la comunidad educativa. Según Cabrera (2020), la planeación estratégica es fundamental para guiar la ejecución de los planes operativos que permiten alcanzar los objetivos, definir el rumbo institucional y planear una estrategia clara para alcanzar las metas.

Dentro de los estándares evaluados, se obtuvo un 67,28% de cumplimiento, un 14,54% de cumplimiento parcial y un 18,18% de incumplimiento. Este análisis evidenció problemáticas recurrentes, como la inexistencia de protocolos de prevención de riesgos y la falta de reconocimiento de méritos del personal. Estas deficiencias no solo afectan la calidad educativa, sino que también limitan la creación de un entorno seguro y motivador para todos los actores educativos. López y Rodríguez (2023) señalan que una gestión educativa eficiente requiere mecanismos claros que alineen los objetivos institucionales con las necesidades de los actores educativos, promoviendo un entorno seguro y participativo. La implementación de estas medidas es clave para fomentar un desarrollo integral, garantizar el aprendizaje de calidad y mejorar la convivencia escolar.

El informe también resalta la escasez de vínculos de cooperación con actores internos y externos, lo cual limita la integración de recursos y oportunidades en beneficio de los estudiantes y el personal docente. La falta de un plan actualizado de capacitación profesional representa otro desafío importante, ya que afecta directamente la capacidad de la institución para adaptarse a las demandas educativas contemporáneas. La creación de alianzas estratégicas y la formación continua deben priorizarse para mejorar la gestión institucional.

En conclusión, los hallazgos de la auditoría subrayan la necesidad de fortalecer la planeación estratégica institucional como herramienta clave para garantizar un aprendizaje de calidad y un ambiente seguro. Implementar estrategias sostenibles y alineadas con las necesidades institucionales permitirá mejorar los estándares de calidad y alcanzar las metas establecidas. La efectividad de estas medidas depende de un compromiso conjunto entre los directivos, docentes, estudiantes y la comunidad educativa.

Conclusiones

La auditoría realizada en la Unidad Educativa Particular “Las Cumbres” evidencia un compromiso institucional hacia la mejora continua, aunque también revela áreas significativas que requieren intervención estratégica.

Los resultados obtenidos reflejan un cumplimiento parcial de los estándares de calidad educativa, destacando fortalezas en la gestión administrativa y académica, pero también identificando deficiencias en la actualización del código de convivencia, la implementación de protocolos de seguridad y el diseño de un plan de capacitación profesional. Estos hallazgos subrayan la importancia de una gestión educativa estructurada y alineada con las necesidades actuales del entorno escolar.

Entre los principales desafíos detectados, se destaca la necesidad de fortalecer los vínculos con actores externos, implementar un sistema de méritos para el personal y promover una cultura de evaluación constante. La ausencia de un plan estratégico actualizado limita la capacidad de la institución para adaptarse a las demandas del contexto educativo moderno. Sin embargo, los esfuerzos orientados a mejorar la calidad educativa a través de la implementación de un plan de mejora demuestran la voluntad de la comunidad educativa por avanzar hacia la excelencia institucional.

En conclusión, el éxito de las medidas propuestas dependerá de la participación activa de todos los actores educativos, desde los directivos hasta los docentes y la comunidad en general. La adopción de estrategias sostenibles, el fortalecimiento de la planificación institucional y la implementación de sistemas de seguimiento y evaluación continuos serán fundamentales para garantizar un entorno educativo de calidad que promueva el desarrollo integral de los estudiantes.

PLAN DE MEJORA

Presentación

La Unidad Educativa Particular "Las Cumbres" ha demostrado un compromiso constante con la calidad educativa y el desarrollo integral de sus estudiantes. Este plan de mejora tiene como finalidad fortalecer los procesos institucionales a través de estrategias específicas basadas en los hallazgos obtenidos mediante auditorías educativas.

El documento busca consolidar una gestión educativa más eficiente, transparente y orientada a la mejora continua. De acuerdo, (Vaca y Almuiñas, 2018), un plan de mejora educativo es una herramienta esencial para promover y garantizar la calidad y eficacia de los procesos de enseñanza y aprendizaje, mediante la implementación de acciones y estrategias diseñadas para identificar, abordar y superar las áreas de mejora, donde la importancia de los planes de mejora radica en aspectos claves, tales como:

Identificación de necesidades

La Unidad Educativa Particular "Las Cumbres" enfrenta el desafío de fortalecer sus capacidades institucionales en áreas clave. Una de las prioridades identificadas es la necesidad de capacitar al personal docente en el uso de herramientas tecnológicas y estrategias pedagógicas innovadoras. En un contexto educativo marcado por la digitalización, es fundamental que los educadores adquieran competencias tecnológicas para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje y responder a las demandas del siglo XXI (García y Pérez, 2022). Además, se ha reconocido la importancia de optimizar los procesos de comunicación interna y externa, lo que permitirá una mayor coordinación entre los diferentes actores educativos y fomentará la transparencia con las familias y la comunidad en general (Vaca y Almuiñas, 2018).

Asimismo, resulta imperativo incrementar la eficiencia administrativa mediante la optimización de flujos de trabajo, incluyendo la automatización de procesos que reduzcan tiempos y errores, lo que contribuirá a un manejo más eficiente de los recursos institucionales. Por último, se destaca la necesidad de implementar un sistema de seguimiento y evaluación que permita monitorear de manera continua el impacto de las estrategias adoptadas (Mafla y Morán, 2022). Este sistema garantizará la sostenibilidad de las mejoras y proporcionará información valiosa para ajustar las acciones según las necesidades detectadas en el tiempo (Hernández et al., 2014).

Orientación y dirección

Este plan se basa en principios de calidad educativa, innovación y sostenibilidad. La implementación de las estrategias estará dirigida por un equipo multidisciplinario conformado por directivos, docentes y expertos en auditoría educativa. Este equipo garantizará el cumplimiento de las acciones propuestas mediante reuniones periódicas y mecanismos de seguimiento.

Mejora continua

El concepto de mejora continua se integra en cada etapa del plan. Se establecerá un ciclo de evaluación, retroalimentación y ajuste, garantizando que las estrategias implementadas sean efectivas y adaptables a los cambios del entorno educativo.

Rendición de cuentas y transparencias

La rendición de cuentas será una prioridad en este plan de mejora. Se implementarán reportes trimestrales dirigidos a la comunidad educativa, incluyendo estudiantes, padres de familia y docentes, donde se detalla el avance de las acciones y los resultados obtenidos.

Antecedentes

La auditoría se realizó en la Unidad Educativa Particular “Las Cumbres”, se encuentra ubicada en Monte Sinaí de la Ciudad de Guayaquil, la institución pertenece a la Red Educativa Arquidiocesana (REA).

La institución cuenta con una rectora que cumple funciones de vicerrectora, una coordinadora DECE, una inspectora general, personal docente y secretaria de rectorado, para efectos de la recolección de la información se realizó una sola reunión con la rectora donde nos dio apertura para la revisión documental basada en las tres dimensiones de los estándares de calidad: Gestión Escolar, Desempeño Profesional Directivo y Desempeño Profesional Docente

El resultado de esta auditoría nos llevó a la necesidad de implementar un plan de mejora en la Unidad Educativa Particular "Las Cumbres", esto surge de los resultados de auditorías internas realizadas en el periodo 2024-2025. Estas auditorías evidenciaron la existencia de oportunidades de mejora en áreas clave como gestión administrativa, procesos pedagógicos y comunicación institucional.

Justificación

Un plan de mejora es esencial para garantizar la sostenibilidad y calidad de la educación impartida. Según (García, M., & Pérez, L., 2022), los procesos de auditoría educativa permiten identificar áreas críticas y proponer acciones orientadas a fortalecer la institución. Este plan busca promover una cultura de calidad que beneficie a todos los actores educativos.

Objetivo General

Implementar un plan de mejora mediante el proceso de auditoría, con el fin de fortalecer la gestión institucional y garantizar una educación de calidad que fomente el desarrollo integral en la Unidad Educativa Particular “Las Cumbres”

Objetivos Específicos

1. Diagnosticar el estado actual de cumplimiento de los estándares de calidad educativa en la Unidad Educativa Particular “Las Cumbres”, mediante la recolección y análisis de datos en las áreas de gestión institucional, desempeño docente y resultados de aprendizaje.
2. Identificar las principales fortalezas y áreas de mejora en la gestión educativa, con base en los resultados de la auditoría, para establecer un marco de acción orientado a optimizar los procesos institucionales.
3. Fomentar una cultura de mejora continua en la institución, promoviendo el compromiso de todos los actores educativos en el logro de una educación de calidad y en el desarrollo integral de la comunidad educativa.

Estrategias de Acción

- Capacitación Docente y Administrativa.
- Talleres sobre normativas educativas y gestión de calidad.
- Programas de formación continua en herramientas tecnológicas.
- Reestructuración de Procesos Administrativos.
- Rediseño de flujos de trabajo para optimizar la gestión.
- Implementación de un sistema digital de seguimiento de procesos.
- Fortalecimiento de la Comunicación Interna y Externa.
- Establecimiento de canales efectivos de comunicación.
- Creación de una plataforma digital para la interacción institucional.

- Evaluación y Monitoreo.
- Auditorías periódicas para medir el impacto de las estrategias.
- Indicadores clave de desempeño para evaluar el progreso.

Planteamiento y proceso de la propuesta de mejora

Paso 1: Priorización de los problemas

A continuación, se organizan los problemas identificados en la Unidad Educativa Particular “Las Cumbres” de acuerdo a su nivel de prioridad de mayor a menor relevancia:

1.- Actualización y socializar el código de convivencia a la comunidad educativa.
2.- La Institución cuenta con un plan de capacitación profesional institucional desactualizado acorde a las necesidades educativas de la IE.
3.- La Institución no cuenta con el plan de méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente de acuerdo a los lineamientos institucionales.
4.- Reajustar las observaciones Áulicas del desempeño profesional directivo.
5.- Existe escaso vínculo de cooperación con otros actores, dentro y fuera de la comunidad, para fortalecer actividades relacionadas con el aprendizaje.
6.- La institución tiene escaso planes integrales y protocolos que fomentan una cultura de prevención de riesgos, seguridad y autocuidado con la participación de la comunidad educativa.
7.- No cuenta con actividades enmarcadas en planes integrales y protocolos de gestión de riesgos, seguridad y autocuidado.

Paso 2: Definición de las causas de los problemas y establecer metas

Este documento presenta la definición de las causas identificadas durante la auditoría educativa de la Unidad Educativa Particular “Las Cumbres” y las metas propuestas para su resolución mediante la aplicación de la matriz de FODA.

Estas acciones están alineadas con el marco teórico propuesto por diversos estudios sobre auditoría educativa y calidad institucional (Cabrera y Palma, 2022).

Falta de actualización del código de convivencia: La insuficiencia de seguimiento y socialización del código de convivencia en la Unidad Educativa Particular “Las Cumbres” ha generado confusión y una aplicación inadecuada de las normas institucionales. Esto se debe a la falta de informes periódicos por parte de las comisiones responsables y a la limitada difusión de los acuerdos entre los actores educativos (Ministerio de Educación del Ecuador, 2013). Para superar esta problemática, se propone garantizar una actualización

integral del código, acompañada de una socialización efectiva con la comunidad educativa en un plazo de cinco meses. Esta acción fomentará el respeto mutuo, la resolución de conflictos y el cumplimiento de las normas establecidas.

***Plan de capacitación profesional desactualizado**:* Refleja una falta de planificación estratégica que limite el desarrollo de competencias necesarias para enfrentar los desafíos educativos actuales. Este problema se agrava por la carencia de recursos adecuados y cronogramas eficientes que permitan una implementación efectiva (Mafla y Morán, 2022). La meta propuesta es diseñar un plan actualizado y participativo que contemple tanto las necesidades actuales como futuras, asegurando una formación continua para docentes y directivos.

Carencia de un plan de méritos para el personal: La ausencia de un plan de méritos equitativo y motivador ha debilitado la cultura institucional de valoración del desempeño profesional. Este problema surge por la falta de lineamientos claros que aseguren la transparencia y equidad del sistema de reconocimientos (López y Rodríguez, 2023). Se plantea implementar un plan de méritos que promueva la motivación, el reconocimiento justo y el compromiso del personal docente y administrativo.

Observaciones inadecuadas: Los procesos de observación áulica carecen de claridad y objetividad, lo que dificulta la retroalimentación efectiva a los docentes. Esta situación se origina en el uso de rúbricas poco estructuradas y la ausencia de un enfoque sistemático en las observaciones (Creswell, 2014). Como solución, se propone rediseñar las rúbricas y establecer criterios claros que guíen las observaciones, promoviendo una mejora continua en las prácticas pedagógicas.

Escasos vínculos de cooperación con actores externos: La limitada interacción con actores externos ha restringido la posibilidad de enriquecer las experiencias de aprendizaje en la institución. Esto se debe a la falta de estrategias estructuradas para establecer alianzas y coordinar actividades educativas colaborativas (Ortega y Mendoza, 2024). Para superar esta debilidad, se propone fortalecer los vínculos con actores internos y externos a través de programas de cooperación interinstitucional.

Planes integrales de prevención de riesgos deficientes: La inexistencia de protocolos claros y la falta de capacitación en prevención y autocuidado han expuesto a la comunidad educativa a riesgos innecesarios. Además, la escasez de comunicación sobre medidas preventivas dificulta la creación de una cultura de seguridad (UNESCO, 2022).

Como meta, se plantea desarrollar planes integrales de prevención que incluyan protocolos efectivos, capacitaciones regulares y campañas de sensibilización.

Actividades de gestión de riesgos limitadas: La gestión de riesgos en la institución ha sido limitada debido a la falta de recursos, talleres y sistemas de evaluación para las actividades relacionadas con la seguridad. Para abordar este problema, se propone organizar talleres y actividades psicoeducativas, acompañadas de un monitoreo y evaluación continua (Bernate y Vargas, 2020). Este enfoque permitirá fortalecer la preparación de la comunidad educativa frente a situaciones de riesgo.

Las siguientes metas garantizan un enfoque estratégico para la mejora continua.

Actualizar y socializar el código de convivencia: Se propone garantizar una revisión completa del documento en un plazo de cinco meses, acompañada de su socialización efectiva con toda la comunidad educativa. Esta meta busca fomentar una comprensión integral y el cumplimiento adecuado de las normativas internas (MINISTERIO DE EDUCACIÓN, 2013).

Diseñar un plan de capacitación: La meta consiste en elaborar un plan actualizado y participativo que contemple las necesidades actuales y futuras de los docentes y directivos. Este plan fortalecerá sus competencias, promoviendo su desarrollo continuo y alineándolos con los desafíos educativos actuales (Mafla y Morán, 2022).

Implementar un plan de méritos transparente: Se plantea establecer un sistema de reconocimiento justo y equitativo que valore los logros del personal docente y administrativo. Este sistema fomentará una cultura de motivación y aprecio, impulsando el compromiso institucional (López y Rodríguez, 2023).

Reestructurar las observaciones áulicas: La meta consiste en rediseñar los procesos de observación áulica, incluyendo rúbricas claras y criterios objetivos que permitan una retroalimentación efectiva. Esto ayudará a mejorar las prácticas pedagógicas, promoviendo una enseñanza de mayor calidad (Ortega y Mendoza, 2024).

Desarrollar planes integrales de prevención: La meta es desarrollar planes integrales que incluyan protocolos claros, capacitaciones regulares y campañas de sensibilización. Estas acciones garantizarán un entorno seguro y fomentarán una cultura de autocuidado en la comunidad educativa (UNESCO, 2022).

Mejorar la gestión de actividades de riesgo: Se propone organizar talleres y actividades psicoeducativas con monitoreo y evaluación continua. Estas iniciativas

fortalecerán la preparación de la comunidad educativa frente a situaciones de riesgo, promoviendo la seguridad y el bienestar de todos sus integrantes (Bernate y Vargas, 2020).

Paso 3: Establecer acciones concretas, recursos y tiempo

La planificación es un componente clave para abordar problemas educativos. Su modelo plantea la importancia de analizar los objetivos, identificar causas de los problemas y evaluar los resultados, lo que facilita el logro de los propósitos establecidos (Tyler, 1949).

En el proceso de auditoría en la IE, nos permite conocer que en la planificación es elemental detectar las acciones mediante las causas y consecuencias del problema detectado, para poder lograr el objetivo planteado.

Actualización y socialización de Código de Convivencia: Se realizará un diagnóstico inicial de las necesidades institucionales, analizar y compromisos de la IE, conformar los mecanismos de resolución de conflictos escolares, socialización del código de convivencia a la comunidad educativa y ajustar acorde a las necesidades detectadas. En un lapso de 5 meses se cumplirá con las acciones establecidas en el código de convivencia con el direccionamiento de la autoridad institucional y las comisiones asignadas.

Plan de capacitación profesional institucional desactualizado: Se coordinará una comisión de planes institucionales, elaborar un diagnóstico situacional de las necesidades de la IE, Diseñar una planificación de los temas, elaborar un cronograma de actividades acorde al tiempo y espacio de la IE, promover alianzas externas, analizar los perfiles de los expertos de educación. El propósito del plan es coordinar, diseñar y ejecutar un plan de capacitación para preparar a los miembros de la comunidad, con el fin de afrontar los desafíos educativos, sociales y tecnológicos actuales en un lapso de 5 meses con la gestión de agentes externos para el proceso de formación.

Implementar plan de méritos docente: Se diseñarán los criterios de evaluación que sean claros y objetivos. Elabora una comisión para apruebe el tipo de reconocimiento sea tangible o intangible. Incluir a los docentes, directivos, estudiantes y representantes legales para asegurar que el sistema sea inclusivo y fiable. Crear informativos que sean plasmados en las redes sociales y espacios educativos de reconocimiento del docente y coordinar que el reconocimiento sea en la hora cívica y direccionada con el DECE, con mensajes motivacionales. El plan de méritos en el lapso de 5 meses garantizará que el reconocimiento del docente sea significativo y justo, sino que también una cultura de motivación y aprecio hacia el trabajo del docente.

Reajustar las observaciones Áulicas del desempeño profesional directivo: Elaborar un diagnóstico inicial de las necesidades detectadas. Rediseñar la rúbrica de observación áulica. Incorporar criterios de evaluación claros y objetivos. Capacitación al personal docente de las nuevas directrices áulicas. Elaborar un Manual de procedimiento de observaciones áulicas y elaborar un Informe individual del docente. Analizar que el proceso de observación áulicas sea 100% estructurado, justo y enfocado en la mejora continua de la calidad educativa.

Fortalecer vínculos de cooperación con otros actores: Elaborar un diagnóstico situacional. Armar una comisión estratégica para gestionar los insumos y actores externos. Crear espacios colaborativos para el intercambio de recursos educativos. Organizar mesas de trabajo con materiales educativos mediante buenas prácticas y experiencias pedagógicas. Programas de capacitación y formación a la comunidad educativa. Desarrollar proyectos educativos comunitarios que fortalezcan el aprendizaje de los NNA. Desarrollar actividades interinstitucionales.

Escaso planes integrales y protocolos de prevención y autocuidado: Elaborar un diagnóstico situacional de los planes integrales de prevención en la IE. Brindar capacitación de prevención a la comunidad educativa. Crear espacios seguros y apoyo emocional. Establecer canales de comunicación eficaces antes situación de riesgo.

Implementar actividades de protocolos de gestión de riesgo: Armar una comisión de gestión de riesgo y seguridad. Formalizar los protocolos a la comunidad educativa. Evaluar la efectividad de los protocolos. Organizar actividades y talleres de autocuidado. Coordinar actividades psicoeducativas para afrontar crisis de riesgo de seguridad. Utilizar elementos comunicacionales de autocuidado.

Paso 4: Establecer el compromiso de los responsables

El compromiso y la responsabilidad de los miembros de una organización son esenciales para implementar con éxito los planes de mejora. Este enfoque resalta la importancia de que cada miembro asuma un papel activo en el uso eficiente de recursos y tiempo, promoviendo una mejora continua (Senge, 1990)

El personal docente asignado brindará un seguimiento oportuno en el plan de mejoras donde debe de responsabilizarse y comprometerse en las acciones propuestas para hacer uso efectivo del tiempo y sus recursos (Ministerio de Educación, 2023).

1.- Consejo ejecutivo, directivos, comisiones encargadas y equipo gestor son los responsables de la socialización del 100% código de convivencia a la comunidad educativa.

2. Rectorado, Comisión pedagógica y comisión de Planes institucionales serán los encargados en elaborar un cronograma de las necesidades educativas e institucionales de la IE, con la participación del 100% de la comunidad educativa.

3. Rectorado, Comisión pedagógica y DECE, son los responsables del 100% de armar una comisión que apruebe el tipo de reconocimiento sea tangible o intangible para asegurar que el sistema sea inclusivo y fiable.

4. Rectorado, comisión pedagógica y DECE son los responsables en rediseñar el 100% de las observaciones áulicas para optimizar la gestión educativa en el aprendizaje de los NNA.

5. Rectorado y Comisión pedagógica tiene el propósito elemental armar una comisión estratégica para fortalecer los vínculos al 100% de colaboración de actores de la educación, son los encargados de fortalecer el aprendizaje de los NNA.

6. Comisión de gestión de Riesgo, rectora y DECE, son los responsables de implementar protocolos del 100% de prevención de riesgo y seguridad, garantizando un entorno seguro y saludable para la comunidad educativa, mediante espacio de apoyo emocional direccionado por el DECE Institucional.

7. Comisión de gestión de riesgo y rectorado, son los encargados de implementar 100% de actividades de protocolos de gestión de riesgo, seguridad y autocuidado en la institución educativa.

Paso 5: Realizar un seguimiento para ajustar acciones

Con base en la información presentada en el plan de mejoras de la *Unidad Educativa Particular "Las Cumbres"*, se identificaron elementos esenciales para iniciar un seguimiento sistemático. Este proceso busca ajustar las acciones según sea necesario y garantizar el cumplimiento de las metas establecidas en el marco de la mejora continua (Proaño Villavicencio, 2017).

Actualización y socialización del Código de Convivencia: Elaborar una matriz de seguimiento, elaborar rúbricas de evaluación del código de convivencia, Revisión periódica

semestral y Informe de cumplimiento de actividades. Se podrá monitorear el proceso de seguimiento mediante matriz para identificar las áreas de mejora y actualización.

Plan de capacitación profesional institucional desactualizado: Formar una comisión de seguimiento con la participación de la comunidad educativa. Revisar la calidad de contenidos alineados a las necesidades detectadas. Establecer un cronograma de revisión y reajustar si el cronograma lo amerite. Continuar con el seguimiento mediante una matriz de evaluación. Es esencial diseñar un enfoque organizativo y colaborativo en la elaboración del plan de capacitación.

Implementar plan de méritos docente: Elaborar un informe de la actividad, elaborar un matriz de seguimiento de los logros, elaborar un cronograma de los proyectos y actividades que realice el personal docente y directivos y Promover programas educativos motivacionales que incentiven al personal docente a obtener nuevos logros académicos. El sistema implementado en la IE, debe ser transparente y equitativo con el compromiso institucional.

Reajustar las observaciones Áulicas del desempeño profesional directivo: Reuniones de retroalimentación regular de los resultados semestrales, Reajuste continuo de las observaciones áulicas, cronogramas de visitas áulicas al personal docente y matriz de seguimiento del plan de mejora. Es importante actualizar los documentos institucionales para un efecto de la calidad en los procesos de aprendizaje en los educandos.

Fortalecer vínculos de cooperación con otros actores: Coordinar reuniones periódicas del progreso de actividades y el impacto de las alianzas. Matriz de monitoreo continuo de los proyectos educativos. Elaborar encuestas y retroalimentación continua con la participación de la comunidad educativa. Visita y seguimiento de los actores externos para fortalecer el aprendizaje de los NNA. El fortalecimiento de vínculos interinstitucional enriquece el aprendizaje significativo dentro de la IE.

Escaso planes integrales y protocolos de prevención y autocuidado: Evaluación periódica de los protocolos. Promover capacitación y formación de seguridad y autocuidado. Reportar en los canales oficiales de la IE. Informe Anual de prevención de riesgo en la IE. Promover acciones de prevención con propósito de brindar un espacio de seguridad en los NNA.

Implementar actividades de protocolos de gestión de riesgo: Revisar los reajustes de los protocolos. Reuniones mensuales de trabajo colaborativo. Elaborar un matriz de seguimiento de las actividades. Informe semestral de los avances de los protocolos. Continuar con las actividades de prevención mediante un seguimiento periódico en los protocolos de seguridad frente a situaciones de riesgo con sus documentos de respaldo.

Paso 6: Evaluar resultados con evidencias

La evaluación de los resultados debe estar fundamentada en evidencias objetivas que permitan medir el impacto de las acciones implementadas. Esto incluye el análisis de datos cuantitativos y cualitativos que respalden la toma de decisiones informadas y aseguren el cumplimiento de los objetivos del plan de mejora continua (Stufflebeam, 2001).

En este proceso de evaluación del plan de mejora (García Cabrero, 2010), verifica el cumplimiento de acuerdo a la propuesta y la planificación. Necesariamente nos permite observar ciertas irregularidades que surgieron en el tiempo de la ejecución, de esta forma se aplica el plan de mejora de la *Unidad Educativa Particular "Las Cumbres", esperando los siguientes resultados:*

1. La institución contará con una correcta actualización y socialización del código de convivencia con la participación de la comunidad educativa en base a las necesidades. Con sus respectivas convocatorias, actas, evidencias y matriz de seguimiento.
2. El plan de capacitación institucional contará de forma participativa y cooperativa con el personal docente, directivos y socializado con la comunidad educativa. Enfocado en cubrir las necesidades educativas actuales y futuras.
3. Contará con programas educativos motivacionales que fomenten el desarrollo académico y profesional del personal docente, incentivando la adquisición de nuevos logros y el compromiso con la mejora continua. Con el fin de fortalecer el desarrollo integral de los educadores mediante actividades psicoeducativas.
4. Los reajustes de las observaciones áulicas al personal docente contarán con un fortalecimiento de prácticas pedagógicas y mejorar la calidad educativa.
5. Los vínculos de cooperación contarán con nuevos agentes externos de educación mediante convenios interinstitucionales para mejorar el fortalecimiento del aprendizaje de los NNA.

6. La Institución educativa contará con un plan integral promoviendo el bienestar físico, emocional y social de la comunidad educativa, con su respectiva convocatoria, actas, evidencias y matriz de seguimiento.
7. Las actividades de gestión de riesgo y seguridad contarán con un seguimiento periódico para enfocado al bienestar emocional, físico y social de la comunidad educativa.

Paso 7: Cuadro de prioridades con base en la auditoría realizada

Priorización del problema

Tabla 3

Prioridades en base a los resultados obtenidos en la auditoría
1.- Actualización y socializar el código de convivencia a la comunidad educativa. Por la falta de un seguimiento periódico en los componentes e informes de las comisiones con su respectiva matriz. 2.- La Institución cuenta con un plan de capacitación profesional institucional desactualizado acorde a las necesidades educativas de la IE. Falta de una planificación estratégica para las capacitaciones de modalidad presencial y virtual cubriendo las necesidades. 3.- La Institución no cuenta con el plan de méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente de acuerdo a los lineamientos institucionales. Desconoce la implementación del plan institucional. 4.- Reajustar las observaciones Áulicas del desempeño profesional directivo. Se refleja un desconocimiento de los informes individuales del docente con su respectivo manual de procedimiento. 5.- Existe escaso vínculo de cooperación con otros actores, dentro y fuera de la comunidad, para fortalecer actividades relacionadas con el aprendizaje. 6.- La institución tiene escaso planes integrales y protocolos que fomentan una cultura de prevención de riesgos, seguridad y autocuidado con la participación de la comunidad educativa. Por la falta de gestiones internas para la implementación de protocolos de prevención con convenios interinstitucionales. 7.- No cuenta con actividades enmarcadas en planes integrales y protocolos de gestión de riesgos, seguridad y autocuidado. Sin ningún seguimiento de convocatorias, actas, evidencias y matriz de seguimiento periódico de las diferentes actividades.

Anexo A. Diagrama de Gannet

N° Actividades	Inicio	Final	2024				2025																			
			Diciembre				Enero				Febrero				Marzo				Abril				Mayo			
			S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
Elaborar una matriz de seguimiento	16-dic.2024	7-mar.2024																								
Revisar la calidad de contenidos alineados a las necesidades detectadas	16-dic.2024	11-abr.2025																								
Elaborar un cronograma de los proyectos y actividades que realice el personal docente y directivos	16-dic.2024	30-may.-2025																								
Visita y seguimiento de los actores externos para fortalecer el aprendizaje de los NNA	6-ene.-2025	30-may.2025																								
Informe Anual de prevención de riesgo en la IE	13-dic.2024	7-mar.2025																								
Informe semestral de los avances de los protocolos	13-dic.2024	7-mar.2025																								

Anexo B. Plan de Mejora

Problemas priorizado	Meta	Acciones y Recursos	Responsable	Fecha		Actividades de seguimiento permanente	Resultado
				Inicio	Final		
Actualizar y socializar el código de código de convivencia a la comunidad educativa.	Actualizar el 100% del código de convivencia en relación a las necesidades institucionales y socializar a la comunidad educativa.	1. Diagnóstico inicial de las necesidades institucionales. 2. Organizar grupos de trabajo de los criterios de convivencia. 3. Analizar los acuerdos y compromisos de la IE. 4. Detectar las fortalezas y debilidades del código. 5. Conformación de los Mecanismos de resolución de conflictos escolares. 6. Seleccionar los responsables. 7. Socialización del código de convivencia a la comunidad educativa.	Consejo Ejecutivo y Comunidad Educativa	16 diciembre del 2024	7 de marzo del 2025	Elaborar una matriz de seguimiento. Elaborar rúbricas de evaluación del código de convivencia. Revisión periódica semestral. Informe de cumplimiento de actividades.	La institución contará con un código de convivencia elaborado participativamente en base a sus necesidades con toda la comunidad educativa.

		8. Reajustar acorde a las necesidades detectadas.					
La Institución Educativa cuenta con un plan de capacitación profesional institucional desactualizado acorde a las necesidades educativas de la IE.	Diseñar un plan de capacitación profesional con la participación del 100% del personal docente y directivos que son responsables de las necesidades actuales y futuras promoviendo el desarrollo integral de la comunidad educativa.	**Plan de Capacitación Profesional:** 1.Coordinar una comisión de Planes institucionales 2. Elaborar un diagnóstico situacional de las necesidades de la IE. 3.Definir los objetivos sean claros y medibles. 4. Diseñar una planificación de los temas. 5. Elabora un cronograma de actividades acorde al tiempo y espacio de la IE. 6. Promover alianzas externas. 7. Analizar los perfiles de los expertos de educación.	Rectorado y Comisión pedagógica.	16 diciembre del 2024	11 de abril del 2025	Formar una comisión de seguimiento con la participación de la comunidad educativa. Revisar la calidad de contenidos alineados a las necesidades detectadas. Establecer un cronograma de revisión y reajustar si el cronograma lo amerite. Continuar con el seguimiento mediante una matriz de evaluación.	El plan de capacitación institucional elaborado de forma participativa y cooperativa con el personal docente, directivos y socializado con la comunidad educativa.

		8.- Coordinar un espacio accesible para los talleres.					
La Institución no cuenta con el plan de méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente de acuerdo a los lineamientos institucionales.	Implementar un plan de méritos con un sistema 100% transparente y equitativo para el personal docente, fomentando su desarrollo profesional y compromiso institucional.	**Plan de Méritos:** 1.Diseñar los criterios de evaluación que sean claros y objetivos. 2.Elaborar un reglamento interno de las responsabilidades de los miembros de la comunidad educativa. 3. Elabora una comisión para apruebe el tipo de reconocimiento sea tangible o intangible. 4.Incluir a los docentes, directivos, estudiantes y representantes legales para asegurar que el sistema sea inclusivo y fiable. 5. Crear informativos que sean plasmados en las redes sociales y espacios educativos de reconocimiento del docente.	Rectorado y DECE.	16 de diciembre del 2025	30 de mayo del 2025	Elaborar un informe de la actividad. Elaborar un matriz de seguimiento de los logros. Elaborar un cronograma de los proyectos y actividades que realice el personal docente y directivos. Promover programas educativos motivacionales que incentiven al personal docente a obtener nuevos logros académicos.	Contará con programas educativos motivacionales que fomenten el desarrollo académico y profesional del personal docente, incentivando la adquisición de nuevos logros y el compromiso con la mejora continua.

		6. Coordinar que el reconocimiento sea en la hora cívica y direccionada con el DECE, con mensajes motivacionales. 7. Motivar al docente en brindar herramientas educativas para fortalecer el aprendizaje de la comunidad educativa.					

Reajustar las observaciones Áulicas del desempeño profesional directivo.	Actualizar el 100% de las observaciones áulicas para optimizar la gestión educativa y mejorar la calidad el aprendizaje de los educandos.	**Observaciones áulicas:** 1. Elaborar un diagnóstico inicial de las necesidades detectadas. 2. Rediseñar la rúbrica de observación áulica. 3. Incorporar criterios de evaluación claros y objetivos. 4. Fortalecer la gestión educativa y mejora continua en el aprendizaje. 5. Capacitación al personal docente de las nuevas directrices áulicas. 6. Elaborar un Manual de procedimiento de observaciones áulicas. 7. Informe individual del docente. 8. Retroalimentar las prácticas del docente.	Rectorado, comisión pedagógica y DECE	6 de enero del 2025	25 de abril del 2025	Reuniones de retroalimentación regular de los resultados semestrales. Reajuste continuo de las observaciones áulicas. Cronogramas de visitas áulicas al personal docente. Matriz de seguimiento del plan de mejora.	El reajuste de las observaciones áulicas al personal docente contará con un fortalecimiento de prácticas pedagógicas y mejorar la calidad educativa.
		Vínculos de cooperación: 1. Elaborar un diagnóstico situacional.					

Existen escasos vínculos de cooperación con otros actores, dentro y fuera de la comunidad, para fortalecer actividades relacionadas con el aprendizaje.	Fortalecer los vínculos al 100% de colaboración de actores externos e internos de la comunidad para impulsar y enriquecer las actividades educativas promoviendo nuevos recursos y conocimientos.	2.- Armar una comisión estratégica para gestionar los insumos y actores externos. 3. Establecer alianzas estratégicas con actores claves de la educación. 4. Crear espacios colaborativos para el intercambio de recursos educativos. 5. Organizar mesas de trabajo con materiales educativos mediante buenas prácticas y experiencias pedagógicas. 6. Programas de capacitación y formación a la comunidad educativa. 7. Desarrollar proyectos educativos comunitarios que fortalezcan el aprendizaje de los NNA.	Rectora, Comisión de pedagógica	6 de enero del 2025	30 de mayo del 2025	Coordinar reuniones periódicas del progreso de actividades y el impacto de las alianzas. Matriz de monitoreo continuo de los proyectos educativos. Elaborar encuestas y retroalimentación continua con la participación de la comunidad educativa. Visita y seguimiento de los actores externos para fortalecer el aprendizaje de los NNA. .	Aumentar la participación activa de los actores externos de la educación fortaleciendo el aprendizaje de los NNA, mediante alianzas interinstitucionales.

		8. Desarrollar actividades interinstitucionales					
La institución tiene escaso planes integrales y protocolos que fomentan una cultura de prevención de riesgos, seguridad y autocuidado con la participación de la comunidad educativa.	La institución educativa establecerá protocolos del 100% de prevención de riesgo y seguridad, garantizando un entorno seguro y saludable para la comunidad educativa.	**Protocolos de prevención:** 1. Elaborar un diagnóstico situacional de los planes integrales de prevención en la IE. 2. Formar una comisión de prevención. 3. Brindar capacitación de prevención a la comunidad educativa. 4. Coordinar alianzas externas. 5. Crear espacios seguros y apoyo emocional. 6. Monitoreo continuo de las necesidades de la IE. 7. Campañas de sensibilización. 8. Establecer canales de comunicación eficaces antes situación de riesgo.	Comisión de gestión de Riesgo, Rectora y DECE	13 de diciembre del 2024	7 marzo del 2025	Evaluación periódica de los protocolos. Promover capacitación y formación de seguridad y autocuidado Reportar en los canales oficiales de la IE. Informe Anual de prevención de riesgo en la IE.	La Institución educativa contará con un plan integral promoviendo el bienestar físico, emocional y social de la comunidad educativa.

	Implementar 100% de actividades de protocolos de gestión de riesgo, seguridad y autocuidado en la institución educativa.	**Actividades de protocolos:** 1.- Armar una comisión de gestión de riesgo y seguridad. 2- Formalizar los protocolos a la comunidad educativa. 3. Capacitación continua. 4.- Evaluar la efectividad de los protocolos. 5. Organizar actividades y talleres de autocuidado. 6. Coordinar actividades psicoeducativas para afrontar crisis de riesgo de seguridad. 7. Utilizar elementos comunicacionales de autocuidado. 8. Fomentar una participación activa en la IE.	Comisión de gestión de riesgo y Rectorado.	13 de diciembre del 2024	7 de marzo del 2025	Revisar los reajustes de los protocolos. Reuniones mensuales de trabajo colaborativo. Elaborar un matriz de seguimiento de las actividades. Informe semestral de los avances de los protocolos.	Informar a la comunidad educativa que las actividades se enfocan al bienestar emocional, físico y social de la IE.

TABLA C1

Anexo C. Matriz FODA

Dimensión de Gestión Administrativa:

FORTALEZAS	DEBILIDADES
1. Cuenta con los permisos de funcionamiento del Mineduc y con la oferta académica. 2. Actualizado el permiso de funcionamiento de los Bomberos. 3. Distribuido del personal docente de forma ordenada. 4. Cuenta con la plataforma Idukay registro, asistencia y comportamiento y fichas sociodemográficas. 5. Cumple con el PEI 6. Oferta académica con 3ero Bachillerato. 7. Certificado de conducta y libreta acorde a los lineamientos del Mineduc. 8. Promociones legalizadas por el Distrito. 9. Cumple con el 100% del archivo maestro.	1. Falta de socialización de los permisos de funcionamiento a los docentes de la institución educativa. 2. No se elabora matriz de seguimiento continuo en el PEI. 3. Falta de informes semestrales y mensuales del PEI. 4. No cuenta con el Plan de méritos al personal docente. 5. Reajustar el Plan de capacitación institucional. 6. No elaboran acta de reunión en seguimiento académicos. 7. Falta de anexar las firmas en las planificaciones microcurriculares. 8. Falta una matriz de seguimiento en las planificaciones anuales. 9. Respaldar los documentos físicos de las instituciones educativas, mediante un sistema seguro.
OPORTUNIDADES	**AMENAZAS**
1. Primera promoción de Bachilleres. 2. Institución conocida a nivel nacional. 3. Mantiene el apoyo institucional de REA. 4. Apoyo de agentes externos. 5. Asesoría educativa de las editoriales. 6. Capacitación constante con entidad externas. 7. Brinda apoyo pedagógico a los estudiantes.	1. Quejas de los representantes legales. 2. Los padres de familia desconocen si la institución está legalizada. 3. Sobrecarga administrativa. 4. El DECE, imparte clases. Incumplimiento con la normativa vigente. 5. Obsolescencia tecnológica en un 60%. 6. Falta de innovación y respuesta al cambio. 7. Poco compromiso en los responsables de revisar las planificaciones.

TABLA C2

Dimensión de Gestión Pedagógica:

FORTALEZAS	DEBILIDADES
1. Cuenta con lineamiento de evaluaciones general. 2. Cumple con el PCI actualizado. 3. Se guían a los acuerdos ministeriales y LOEI referente a la planificación. 4. El DECE, cumple con sus funciones. 5. La institución revisa constantemente las prácticas pedagógicas. 6. Aplican observaciones áulicas para el personal docente. 7. Cuenta con una comisión pedagógica.	1. Cuenta con un PCI. Sin firmas de socialización. 2. Falta una matriz de seguimiento periódico del PCI. 3. No presentan informes de evaluación por área pedagógica. 4. No cuenta con una matriz de seguimiento de los refuerzos académicos. 5. El Departamento de Consejería Estudiantil tiene un Plan de Acciones estratégico y Plan de Acción sin ninguna firma. 6. Falta del Informe Técnico Anual del DECE, de todas las actividades. 7. No cuenta con actas de reuniones de las construcciones de los lineamientos de evaluación.
OPORTUNIDADES	**AMENAZAS**
1. Cuentan con herramientas para la construcción de (Colmena). 2. REA - Gestiona para que el personal docente sea actualizado en las metodologías de aprendizaje. 3. La institución educativa cuenta con personal docente cooperativo y comprometido en las gestiones pedagógicas. 4. El DECE Institucional recibe capacitación constante de los lineamientos del Mineduc. 5. La Rectora de la IE, se capacita en las instalaciones de REA de forma periódica. 6. El personal docente denota amplio conocimiento en la educación. 7. El personal docente evalúa el aprendizaje de los educandos.	1. Deserción estudiantil. 2. Alto nivel de alfabetización. 3. Los estudiantes y representantes legales nuevos desconocen el manejo de la plataforma Idukay. 4. Deserción docente por situaciones personales. 5. Registrar las planificaciones curriculares en la plataforma Idukay. 6. El DECE Institucional debe crear programas de refuerzo pedagógico en los estudiantes NEE. 7. Crear programas innovadores agentes externos de la comunidad educativa.

TABLA C3

Dimensión de Convivencia, Participación Escolar y Cooperación:

FORTALEZAS	DEBILIDADES
1. Presenta el Código de Convivencia registrado en el Distrito. 2. Cumple con las actas de conformación y ratificación de las normativas vigentes. 3. Los actores de la educación cumplen con los acuerdos y compromisos consensuados. 4. Vínculos de cooperación con agentes externos (Escasos). 5. Un convenio interinstitucional en la UNEMI. 6. Gestiones institucionales de talleres externos. 7. Se coordina un taller anual con agentes externos capacitados en la calidad educativa de la IE.	1. No realizaron la socialización del código de convivencia. 2. No presentan actas de reunión en la conformación del código de convivencia con los actores educativos. 3. No tiene matriz de seguimiento en el código de convivencia. 4. Falta de elementos comunicacionales. 5. No realizan informes de las actividades desarrolladas. 6. Actualizar el Código de convivencia referente a la resolución de conflictos en el acuerdo ministerial vigente. 7. Crear comisiones estratégicas acorde a las necesidades institucionales enfocadas en la participación escolar de la IE.
OPORTUNIDADES	**AMENAZAS**
1. REA - Gestiona con entidades externas para la creación de vínculos de cooperación institucional. 2. REA - invita a las jornadas de capacitación al personal docente y directivos. 3. REA- Cumple con reglamentos internos acorde a las necesidades institucionales. 4. Promueven una comunicación asertiva de todos los directivos y docentes. 5. Cumplir con los estándares que se incorporan en las prácticas novedosas. 6. La convivencia institucional incluye actores sociales. 7. Participar en espacios armónicos y restaurativos de toda la comunidad educativa.	1. Situaciones problemáticas y conflictos en el personal docente referente a los factores de organización y comunicación. 2. Situaciones problemáticas y conflictos con los estudiantes referente a agresiones y comentarios despectivos. 3. Creencias y costumbres de los actores de la educación. 4. Ausencia de lectura de los documentos institucionales. 5. Poca lectura en los acuerdos ministeriales de resolución de conflictos y NEE. 6. Falta de compromiso de los agentes de seguridad externa. 7. No descuidar las actividades que refuercen el aprendizaje de los educandos.

TABLA C4

Dimensión de Seguridad Escolar:

FORTALEZAS	DEBILIDADES
1. La institución está fomentando una cultura de gestión de riesgo. 2. Se está gestionando la seguridad y autocuidado de la comunidad estudiantil. 3. La institución realiza el simulacro mensual. 4. El DECE, institucional brinda contención emocional en situaciones de riesgo. 5. El DECE institucional socializa rutas y protocolos de violencia en el sistema educativo a los agentes externos. 6. Se registra la asistencia de los agentes externos.	1. Un docente se encarga de los procesos de seguridad. 2. Poco compromiso en los simulacros. 3. No cuenta con elementos de vestimenta de seguridad. 4. No cuenta con los implementos de seguridad frente a una situación de riesgo institucional. 5. Desconocen la utilización de los extintores. 6. No cumplen con los tiempos establecidos en los simulacros. 7. Falta de señaléticas de seguridad.
OPORTUNIDADES	**AMENAZAS**
1. Capacitación con agentes externos de seguridad escolar. 2. REA - Brinda información de la seguridad institucional. 3. Apoyar a otras instituciones en situaciones de riesgo. 4. Enviar solicitudes para los simulacros de tiroteo. 5. Crear comisiones de seguridad de forma externa. 6. Dispone una alerta en situación de emergencia. 7. Utilizan banderas de emergencia en la comunidad estudiantil.	1. Escaso apoyo de los servidores policial. 2. La policía nacional no asiste en situaciones de emergencia. 3. El botón de pánico no cumple con su función de protección. 4. Los representantes no colaboran en la seguridad fuera de la IE. 5. Falta de elementos comunicacionales de seguridad institucional. 6. El personal docente no cumple con el plan de contingencia de situaciones riesgo. 7. Activar rutas de energía enfocados en el aprendizaje.

Referencias

Bakkali, I. (2020). *Hacia una educación transformadora: propuestas, proyectos y experiencias.* (Eindoven, Ed.) Madrid, España: Adaya Press. doi:ISBN 978-84-09-22969-7

Bernate, J., & Vargas, J. (2020). Desafíos y tendencias del siglo XXI en la educación superior. *Revista de Ciencias Sociales (Ve), 26*. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/280/28064146010/html/

Cabrera, E. (Octubre de 2020). El rol del auditor y su impacto en la gestión de las instituciones educativas del Cantón Portoviejo. *Polo del Conocimiento, Vol. 5*(N° 10), pp. 515-538. Obtenido de https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es

Cabrera, E., & Palma, G. (2022). Auditoría educativa y su relación con la calidad de educación en América Latina. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada "YACHASUN", Vol. 6*(Extra 10), 84 págs. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8422895

Creswell, J. W. (2014). Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches. *SAGE Publications*. Obtenido de https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609332/objava_105202/fajlovi/Creswell.pd

García Cabrero, B. (2010). Modelos teóricos e indicadores de evaluación educativa. *Revista electrónica Sinéctica*(núm. 35), pp. 1-21. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/998/99815165002.pdf

García, L., & Pérez, J. (2022). Gestión educativa y mejora continua. *Editorial Educativa*.

García, L., Martínez, R., & Peña, S. (2019). Gestión Educativa y calidad institucional: Un enfoque estratégico.

García, M., & Pérez, L. (2022). Auditoría educativa y calidad en la gestión escolar. *Revista de Educación y Sociedad, 15*(2), 78-92.

Guerra, J. (2018). Auditoría educativa y estándares de calidad. *Ediciones Académicas*.

Hernández, R., Fernández, C., & Bapista, P. (2014). Metodología de la investigación. *Mc. Graw Hill, 6° ed.* Obtenido de https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf

López, R., & Rodríguez, J. (2023). Plan de mejora en instituciones educativas: Un enfoque integral. *Editorial Educación y Sociedad*.

Mafla, M., & Morán, A. (2022). La gestión educativa y su impacto en el desarrollo curricular de la Unidad Educativa Particular La Inmaculada de Esmeraldas. *593 Digital Publisher CEIT,7(1-1),227-243*. doi:doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.1000

Martínez, A. (2024). La auditoría educativa como herramienta de calidad. *Ediciones Académicas*.

Mendoza, C. (2017). Estrategias para la mejora continua en educación. *Editorial Innovación Educativa*.

MinEduc. (2016). Lineamientos de transparencia y rendición de cuentas. Obtenido de https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/06/rendicion-de-cuentas-2016.pdf

MINEDUC. (2017). MANUAL PARA LA IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS ESTÁNDARES DE CALIDAD EDUCATIVA. *Gestión Escolar, Desempeño Profesional Directivo y Desempeño Profesional Docente*, p. 13. Obtenido de

https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/12/Manual-para-la-implementacion-de-los-estandares-de-calidad-educativa.pdf

MINISTERIO DE EDUCACIÓN. (Diciembre de 2013). Modelo Nacional de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa. *0450-13*. Quito, Ecuador. Obtenido de https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/01/ACUERDO_450-131.pdf

Ministerio de Educación. (22 de Febrero de 2023). REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL. *Registro Oficial*. Quito. Obtenido de https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2023-07/Documento_Reglamento-General-Ley-Organica-Educacion-Intercultural.pdf

Ministerio de Educación del Ecuador. (2013). Acuerdo Ministerial 450-13. Obtenido de https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/01/ACUERDO_450-131.pdf

Ortega, F., & Mendoza, P. (2024). Tecnologías en la auditoría educativa: Impacto y desafíos. *12*(1), 45-60.

Proaño Villavicencio, D. X. (2017). Metodología para elaborar un plan de mejora continua. *3C Empresa: investigación y pensamiento crítico*, Edición Especial, 50-56. doi:http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2017.especial.50-56

Ramírez, J., & Salinas, S. (2023). Participación y efectividad en el proceso de auditoría educativa. *Revista de Investigación en Educación, 19*(3), 122-138. Obtenido de Revista de Investigación en Educación: https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/10/manual_asesoria_calidad.pdf

Senge, P. (1990). En su obra "La Quinta Disciplina". Obtenido de file:///C:/Users/hp/Downloads/La_quinta_disciplina_de_Peter_Senge%20(1).pdf

Stufflebeam, D. (2001). *Estándares de evaluación de personal.* (Mensajero, Ed.) Obtenido de Dialnet: https://entornovirtualparaeldesarrollode.weebly.com/215-daniel-stufflebeam.html

Subsecretaría de Apoyo, S. y. (2013). *Modelo Nacional de Apoyo y Seguimiento a la Gestión Educativa.* Obtenido de https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/10/manual_asesoria_calidad.pdf

Subsecretaría de Apoyo, S. y. (2015). Manual de auditoría de calidad, Vol. 2. Obtenido de file:///C:/Users/hp/OneDrive/Escritorio/UNIVERSIDADES/UEES/MAESTRIA%20EN%20ASESORIA%20Y%20AUDITORIA%20EDUCATIVA/HERRAMIENTAS%20DE%20AUDITORIA%20EDUCATIVA/SEMANA%202/manual-de-auditoria-de-calidad-V2.0.pdf

Tyler, R. (1949). Basic Principales of Curriculum and Instruction.

UNESCO. (2022). Transformemos la educación para un futuro con más esperanza. Obtenido de https://mexico.un.org/es/169880-en-2022-transformemos-la-educaci%C3%B3n-para-un-futuro-con-m%C3%A1s-esperanza-unesco

Vaca, J., & Almuiñas, P. (2018). Auditoría educativa y mejora continua en instituciones académicas: Un enfoque estratégico. *Editorial Educación Avanzada*.

Yin, R. K. (2009). Investigación de estudio de caso: Diseño y métodos. *Thousand Oaks, CA: Sage*. Obtenido de file:///C:/Users/hp/Downloads/deannah,+CJAR+14.1R+-+Yin%20(1).pdf