UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES ESPÍRITU SANTO

FACULTAD DE ARTES LIBERALES Y EDUCACIÓN

TÍTULO DE INVESTIGACIÓN

"ANÁLISIS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD EDUCATIVA EN LA UNIDAD EDUCATIVA BILINGÜE BOSTON DURANTE EL PERIODO LECTIVO 2022-2023"

TRABAJO DE TITULACIÓN QUE SE PRESENTA COMO REQUISITO PREVIO A OPTAR POR EL GRADO DE LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

NOMBRE DEL ESTUDIANTE:

MARIA NERECCY SALTOS GONZALEZ

NOMBRE DEL TUTOR

MSC. ISAAC AUGUSTO CAICEDO VERA

SAMBORONDÓN, 8 de mayo del 2023

2022 – 2023

INDICE

RESUMEN **1**

ABSTRACT **2**

INTRODUCCIÓN **3**

CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA 3

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA **4**

FORMULACIÓN 5

OBJETIVO GENERAL **5**

OBJETIVOS ESPECÍFICOS **5**

HIPÓTESIS **6**

REVISIÓN DE LA LITERATURA **6**

ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS 6

MARCO TEÓRICO **11**

Gestión 11

Gestión educativa 12

Modelos de gestión 13

Modelo Normativo 13

Modelo Prospectivo 13

Modelo Estratégico 14

Estratégico Situacional 15

Comunicacional 16

Dimensiones de la gestión educativa 16

Institucional 16

Administrativa 17

Calidad Educativa 18

MARCO PEDAGÓGICO **20**

Fundamentación filosófica 23

MARCO LEGAL **23**

METODOLÓGIA **24**

Operacionalización de las Variables. 24

Diseño de investigación. 24

Nivel o tipo de investigación 25

Enfoque de la investigación 25

Población, muestra y muestreo 26
Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad 26
RESULTADOS 28
Resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los Directivos de la Unidad Educativa Bilingüe Boston. 28
Resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Bilingüe Boston 32
DISCUSIÓN 35
CONCLUSIONES 37
REFERENCIAS 39
ANEXOS 42

RESUMEN

El proyecto de investigación referido al análisis de la gestión administrativa y su relación a la calidad educativa en la Unidad Educativa Bilingüe Boston, correspondientes a la zona 8, distrito 9D06, pretende determinar en qué medida las competencias gerenciales contribuyen a la Gestión Administrativa y a la calidad educativa de la Unidad. La investigación se desarrolló bajo un paradigma cuantitativo, tipo de investigación exploratoria-descriptiva, con un diseño que implica una modalidad de campo y bibliográfica, además de procedimientos específicos los cuales incluyeron técnicas observacionales y de recolección, el cual consiste en aplicar una encuesta, a dos grupos muy importantes como lo son los docentes donde se tomo una muestra de 10 y directivos con muestra de 5.

Los resultados de esta investigación coinciden con la investigación de (Vega, 2018) en el cual se menciona que la gestión administrativa y la coordinación de actividades para una buena calidad educativa, en muchas ocasiones puede ser afectada por la falta de planeación, por el hecho de no existir establecido la misión y visiónlas cuales tienen como propósito definir el camino que debe ser seguido para alcanzar dicha meta propuesta. Por otro lado se pudo observar como cada miembro tiene claro cuáles y en qué medida las competencias gerenciales contribuyen a la gestión administrativa y a la calidad educativa de la institución, llevando a considerar así el desarrollo, la dirección y la orientación que tiene cada una de las personas produciendo una motivación constante para una mejor calidad educativa.

Palabras claves: Gestión, gestión educativa, gestión administrativa, calidad educativa,

ABSTRACT

The research project referred to the analysis of administrative management and its relationship to educational quality in the Unidad Educativa Bilingue Boston corresponding to zone 8, district 9D06, and aims to determine to what extent managerial competencies contribute to Administrative Management and educational quality. The research was developed under a quantitative paradigm, a type of exploratory-descriptive research, with a design that implies a field and bibliographic modality, in addition to specific procedures which included observation and data collection techniques, which consists of applying a survey to two important groups such as teachers where a sample of 10 was taken and managers with a sample of 5.

The results of this research coincide with the research (Vega, 2018) in which it is mentioned that the administrative management and coordination of activities for good educational quality, that in many cases can be affected by the lack of planning, the fact that the mission and vision are not established which are intended to define the path that must be followed to achieve this proposed goal. On the other hand, it was observed how each member is clear about the extent managerial competencies contribute to administrative management and educational quality of the institution, thus leading to consider the development, direction, and guidance that each of the people has produced a constant motivation for better educational quality.

Keywords: Management, educational management, administrative management, educational quality.

INTRODUCCIÓN

CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA

Sin duda alguna uno de los temas más importante dentro de la discusión sobre la calidad de la educación en nuestro país en los últimos años ha sido, el relacionado con las estrategias orientadas a la formación de los directivos de las instituciones educativas, como aspecto fundamental para favorecer la innovación en la gestión escolar.

En estos últimos años, la educación en nuestro país y en muchos países de Latinoamérica, se ha visto afectada por una serie de cambios estructurales tanto internos como externos, esto ha conllevado a una reorientación del sistema educativo, que exige un cambio de fondo y de forma, convirtiéndose así en un verdadero reto la gestión de las escuelas, particularmente la gerencia educativa, enfocado a las personas y sus relaciones, a fin de potenciar el elemento clave del éxito, la cultura organizacional.

Tenemos que tener en cuenta que el servicio educativo se lidera bajo una buena gestión educativa, por el rol del director y la comunidad educativa; en América Latina paso por un proceso transformador históricamente, enfrentada por diversos procesos dinámicos influenciados por el contexto político, social, cultural y económico. Representado en gran porcentaje por la globalización, abriendo rutas a nuevos espacios, estos hechos influenciaron a que aparezcan otras formas de educar, generando cambios en el control del tiempo, espacio, estandarización en las normas, regulaciones, procesos de identidad y producción en la gestión educativa.

La calidad con la que cuenta la educación y la política son orientadas a las reformas educativas de las últimas décadas en el Ecuador, los cuales promueven algunos cambios para los administradores de las instituciones educativas. El realizar las funciones de liderazgo, valores y gestión requieren de un talento humano cuyos conocimientos y preparación colaboren con una formación integral en ciencia y valores. (Teresa Altamirano, 2019)

Las reformas educativas promovieron el cambio, que implico nuevas responsabilidades como por ejemplo el manejo administrativo de recursos y la toma de decisiones en el mismo. El actual sistema educativo ecuatoriano está dentro de un proceso de cambio continuo y permanente lo cual fortalece las capacidades de planificar, organizar, dirigir, controlar, liderar, valorar y gestionar; lo cual permite

resolver con la respectiva ética profesional y con responsabilidad los desafíos de la educación relacionándose con las exigencias de las mismas. (CASANOVA, 2010)

La investigación ayuda a conocer más sobre lo que significa la gestión administrativa y a comprender la realidad actual y su visión en cuanto al progreso individual, grupal e institucional de sus participantes. Como tal, la institución constituye un referente académico para la ética contemporánea y la formación de valores. El verdadero logro de una administración de calidad de instituciones educativas se basa en la función liderista, la cual va mejorando en calidad educativa de la mano del liderazgo, lo cual se denomina como una responsabilidad compartida. (Lopèz, 2016)

De ahí la importancia de la presente investigación puesto que las necesidades arriba descritas se han convertido en un verdadero reto para la nueva concepción de gerencia y liderazgo, de las personas y sus relaciones tomando en cuenta que es imprescindible aprender cómo trabajar efectivamente en un proyecto de grupo, como intermediar para solucionar un problema, como desarrollar una buena relación con los compañeros de trabajo, y cómo manejar un equipo de trabajo, constituyen actualmente los aspectos más importantes que un gerente debe manejar.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El propósito de esta investigación es analizar las competencias gerenciales a través de una excelente gestión administrativa combinadas con los valores personales e institucionales que pueden ayudar fundamentalmente a mejorar la calidad de la educación en la unidad educativa Boston, ya que estos juegan un papel muy importante en la perfección de las mismas.

Así como descubrir una actitud crítica para seleccionar, procesar y presentar información valiosa vivida por cada autor de la educación superior, determinar el rol de los directivos en la ejecución de los planes estratégicos y operativos de la institución investigada, permitiendo rendir cuentas en detalle. Diagnósticos en diferentes situaciones, demostrando que el liderazgo y los valores son ejes laterales de la gestión educativa.

La investigación trazada beneficia en primera instancia a la unidad educativa investigada en los diferentes departamentos directivos, es decir, representa legal, rectorado, coordinador, inspección, entre otros debido a que tendrán a su disposición un

material de trabajo que refleja con seriedad, validez y confiabilidad la situación que viven, desde la perspectiva gerencial. Asimismo, constituye una guía para próximas investigaciones donde se pueda ajustar deficiencias que no se han develado sobre la base de un estudio sistemático.

Se consideró importante la realización de esta investigación puesto que la Unidad Educativa Bilingüe Boston está orientada hacia el éxito organizacional, aspirando obtener este año el FQM, en consecuencia, es imposible sin excelencia individual, y la excelencia individual hoy requerida, especialmente en puestos gerenciales, demanda mucho más que competencia técnica.

Fortalecer la gestión administrativa en la toma de decisiones en situaciones arriesgadas o inciertas, identificando técnicas que los gerentes y directivos pueden utilizar para reducir las dificultades. Cabe resaltar que a todos estos se añade el de realizar una propuesta alternativa de solución que fundamentalmente permita contribuir a elevar la calidad de la educación en la institución.

FORMULACIÓN

Para continuar con nuestra investigación es necesario realizar la siguiente la pregunta, que sin duda alguna nos permitirá conocer ampliamente alternativas encaminadas a ¿De qué manera las competencias gerenciales contribuyen a la gestión administrativa y su relación con la calidad de la Unidad Educativa Bilingüe?

En atención a lo expresado, se hace necesario emprender un estudio cuyos objetivos fundamentales son:

OBJETIVO GENERAL

Determinar en qué medida las competencias gerenciales contribuyen a la Gestión Administrativa y a la Calidad Educativa de la Unidad Educativa Bilingüe Boston, durante el periodo 2022 – 2023.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar cuáles son las competencias gerenciales de los directivos de la Unidad Educativa Bilingüe Boston.

- Decretar que competencias favorecen a la gestión administrativa y a la calidad educativa de la institución.
- Establecer la relación que existe entre gestión administrativa y la calidad educativa de la Unidad Educativa Bilingüe Boston.

HIPÓTESIS

La gestión administrativa de los directivos influye significativamente en la buena administración y la calidad educativa de las instituciones educativas.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Antecedentes investigativos

Luego de haber revisado las investigaciones publicadas y repositorios digitales de revistas, universidades nacionales y extranjeras buscando aquellas publicaciones que hagan referencia a la gestión administrativa y del profesorado, se ha concluido que existen trabajos parecidos o similares al tema de investigación:

Realiza una investigación como un "Documento encargado para el Informe de Seguimiento de la EPT 2015, la Educación para Todos 2000-2015: logros y desafíos " titulado “Gestión escolar, evolución de políticas y prácticas y mejora de la calidad educativa”. (Vaillant, 2015) El propósito de esta investigación es examinar de manera global la temática de la gestión escolar desde la perspectiva de la mejora de la calidad educativa. Esta investigación afirma que:

Los cambios y transformaciones ocurridos desde el año 2000 han tenido amplias consecuencias para los sistemas educativos y plantean enormes retos para la agenda post-2015: uno de esos desafíos es el desarrollo de prácticas de la gestión administrativa que permitan avanzar hacia una educación y aprendizajes de calidad para todos. (Barajas & Orduz, 2019)

La fuente citada contiene pautas y guías proporcionadas por la UNESCO sobre cómo mejorar la calidad de un sistema educativo y la calidad docente del mismo, lo que es de vital importancia en esta investigación para conocer qué factores y la manera en que intervienen en la consecución de la calidad educativa, también cabe destacar que este estudio contiene datos de cientos de países a nivel mundial teniendo en cuenta sus características y diferencias.

Para Penalva & Guerrero, 2013 de la Asociación universitaria de formación del profesorado de España realizan una investigación titulada "La 11 gestión eficaz del docente en el aula. Un estudio de caso". En esta investigación se examina la gestión docente de novatos y de expertos donde se concluye que:

A partir de los datos extraídos de los informes anteriores, se podría afirmar que, a la hora de planificar, los expertos consideran necesario abarcar ciertos aspectos que los noveles dejan en el olvido, como la elaboración de materiales y recursos, el estudio de casos individuales, seguimiento y evaluación del proceso E-A, resolución de conflictos, planteamiento de contenidos, actividades, metodología y evaluación y atención a la diversidad. (Morales, 2017)

El trabajo mencionado fue un quiebre de paradigma al plantear que la experiencia no debe ser sinónimo de calidad o mejora frente a docentes con poca de ella. Para esta investigación existe una pauta estándar para alcanzar la calidad en los docentes, donde cada uno potencia una cierta área que domina mejor, pero la clave estará centrada en la capacidad de aprender e incorporar nuevos elementos en la práctica docente que permita ir respondiendo a la nuevas necesidades y herramientas que desarrolla la sociedad para el aprendizaje.

En las instituciones para lograr cambios positivos debe estar orientada a la calidad. Es por eso que Bonilla (2011) considera que gestión administrativa es un conjunto de tareas que deben cumplirse durante todo el proceso administrativo.

Es justo señalar que los procesos administrativos estén argumentados o sustentados bajo el cúmulo de acciones administrativas que garantizan el cumplimiento de metas, así lo afirma Carrasco, 2011 en su publicación denominada, Implementación de tarea basada en procesos de Banco-Estado, este autor determina:

Es muy valioso someter o analizar con sumo cuidado y cautela la gestión administrativa de una entidad, debido a que la adecuada atención a cada uno de los procesos de administrativos eludirá que la empresa decaiga o que los directivos sean mal vistos por sus clientes, dado a que brindará un mal servicio; para ello, tiene que organizar, dirigir procesos que conlleven al logro de los objetivos y por ende a los resultados. (Montilla, 2016)

Este trabajo de investigación indica que la gestión administrativa está presente en todos los departamentos que conforman una institución, así como en las diferentes funciones, desde los rangos más altos hasta los de menor rango, ya que todos los que pertenecen a la organización pueden afectar al alcance de los objetivos.

A demás se realizó la investigación, Gestión Administrativa y su impacto en la mejora continua hacia la calidad de Matagalpa Coffee Group, estableciendo el propósito de encontrar relación entre la tarea administrativa y mejoramiento de calidad de una empresa en el periodo 2013 – 2014, en una de las conclusiones de este estudio, significativa para este trabajo, manifiesta que en la empresa usualmente aplican una administración empírica, ya que carecen de planificación estratégica que les permita lograr objetivos y fines trazadas por la institución, llegando alcanzar un nivel de gestión bajo por lo tanto, deficiente, en todos los aspectos. (Castillo, 2017)

Otra investigación relevante para esta investigación fue realizada por Barrutia, 2015 con el tema, Relación entre gestión administrativa y calidad de servicio de atención al público, el fin era establecer concordancia entre las variables gestión administrativa y calidad de servicio. Calculando una muestra de cien trabajadores, delegados de la atención al público, dividiendo la variable gestión administrativa en las dimensiones, organización, dirección, control, donde la primera dimensión tuvo la correlación más alta frente a otras dimensiones con calidad de servicio. La variable calidad de servicio, las dimensiones empatía y aspectos palpables obtuvieron una correlación casi nula con la gestión administrativa (Barrutia, 2015)

De acuerdo al estudio realizado por el Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos (PISA) en el año 2015, estudiantes de más de 72 países participaron de evaluaciones, en asignaturas como ciencia, lectura y matemática, de las cuales los estudiantes de América Latina están ubicados bajo la media, esto de acuerdo a OCDE. Estos informes nos muestran la verdadera problemática que no solo lo tiene Guayaquil o Ecuador sino América Latina en términos de calidad educativa, por lo que es necesario asociar ciertas variables y acciones que permitan articular las gestiones administrativas con la eficacia educativa.

En Ecuador, de acuerdo con los Representantes Industriales de Pichincha, el analfabetismo es equivalente a la media de Latinoamérica, y menor del 1.2% de los países en vía de desarrollo y el 0.6% de economías en transformación (Pichincha, 2006).

Para el banco Mundial, los países deben aumentar su nivel promedio en educación, pues si no lo hacen corren el riesgo de perder inversiones y oportunidades laborales en países donde sus empleados tienen un grado de educación superior. En la Unidad Educativa Bilingüe Boston en su último informe de resultados de la prueba ser bachiller del periodo académico 2018 – 2019 obtuvo un nivel de logro muy

bueno ubicándolo como el segundo mejor colegio de Guayaquil en relación al periodo académico 2017 – 2018 que el nivel de logro fue básico; evidenciando un crecimiento en lo referente a la calidad educativa.

Es por eso que para llevar a cabo esta investigación se tuvo que consultar trabajos relacionados, encontrándose en el ámbito internacional a (Barrutia, 2015)con el tema, Gestión educativa como factor de calidad, de la Universidad Autónoma Indígena de México, con una muestra de 25 unidades observables, obteniendo como resultado que el 75% de ellos conocen sobre gestión educativa, mientras que el 25% piensan que deben aumentar el compromiso con la institución para el empoderamiento con la universidad.

Otra investigación analizada es la de (Conde, 2013) con el tema, tarea administrativa y calidad educativa, realizada en Curiñaupa, teniendo como fin, determinar concordancia entre gestión administrativa y calidad educativa, esta investigación fue descriptivo correlacional, teniendo en cuenta unos datos probabilísticos de 20 docentes, usando el estadístico de Chi cuadrado y la correlación de Spearman, donde concluyó relación baja positiva de las variables antes mencionadas. Martínez (2016) en su trabajo, desempeño docente y calidad educativa, utilizó la entrevista y cuestionario, aplicándolo a 42 docentes, concluyo, que los entrevistados consideraban que la calidad educativa no depende únicamente del desempeño que ellos tienen, sino que hay otros factores que la afectan, estos son; escuela, contexto, docente, gobierno, los cuales deben trabajar conjuntamente. Determinando, además, desde el enfoque de inputs, que no existe relación entre las variables estudiadas.

Así mismo, Toapanta (2015) en su tesis, Modelo de desarrollo organizacional y calidad de servicios administrativos en la institución educativa Josué, resalta la importancia de formalizar las acciones que se realizan en el espacio administrativo, el control que se debe llevar, tanto en lo administrativo como en lo organizacional, para el logro de metas y toma de decisiones adecuadas frente a diferentes situaciones.

El desarrollo Organizacional se ha convertido en un instrumento válido para lograr cambios en una organización y obtener la productividad y competividad en el mercado actual. De igual manera se encontró a Laruta (2018) con el tema: Gestión administrativa y calidad educativa, cuyo fin fue conocer si tenía relación las dos variables, este trabajo es de tipo descriptivo correlacional. Cuya muestra fue de 80 personas.

Los instrumentos, los cuestionarios, con escalas de opinión de 38 enunciados tipo Likert. Los resultados obtenidos fueron que el 52,5 4 % califica como eficiente de gestión administrativa, por otra parte, el 75 % califica como buena de calidad educativa. Dando como resultado una significancia entre las dos variables analizadas, con una Rho correlacional de Spearman de 0,552 y con significancia 0,000.

Para (Villacis, 2020) gestión administrativa es un proceso que da paso a la realización de actividades que están estructuradas donde prevalece el planificar, organizar, ejecutar, evaluar, con el objetivo de obtener resultados previstos.

De la misma manera, Quisphe (1998) considera que gestión es administrar las empresas que se dedican a la producción de bienes y servicios, donde están incluidas las que se dedican a la educación, cuyo objetivo es buscar niveles aceptables de eficiencia y eficacia en su administración, por lo tanto, la gestión quiere decir que es un factor que determina un nivel alto de eficiencia, eficacia y equidad en educación (Rodriguez & Garcia, 2012)

Otra de las afirmaciones de gestión administrativa, según Louffat (2012) es que se denomina al grupo de actividades que están relacionadas entre sí, y que van hacia una misma dirección. En este proceso también está inmerso componentes independientes que conllevan al logro de resultados, así como el establecimiento de dimensiones: Planificación, Organización, Coordinación, Dirección, Control. Cabe resaltar Koontz (2014) la gestión administrativa significa administrar una organización encaminándola hacia una misma meta organizacional.

Otro de los conceptos de Gestión Administrativa, la aplicación de técnicas, instrumentos, procedimientos que permiten el desarrollo de la empresa (Alvarado, 2013). Sin embargo, para Hurtado (2016), la gestión administrativa es una acción realizada por las personas que tienen como objetivo mejorar la economía de la empresa y lograr el posicionamiento de la misma. Considerando que Chiavenato (2014) la planificación de acciones se define como un procedimiento de lograr los objetivos y metas proyectadas. Por ello debemos seguir una hoja de ruta donde formulamos preguntas: cuándo deben realizarse, quiénes deben hacerlo, y con qué recursos se disponen.

Para Koontz (2013), la planificación de acciones es la elección de metas y actividades para lograrlos. La organización de funciones inicia por los directivos que realizan un papel importante en el logro de objetivos y por ende de los resultados en diferentes actividades que influye en las motivaciones y capacidades de los docentes

en dar mejora al proceso enseñanza-aprendizaje, propiciando un ambiente laboral favorable hacia la comunidad educativa determinando una educación de calidad (Chiavenato, 2014). Así mismo para este autor, se considera que la producción del trabajo debe estar relacionado con los objetivos planteados por la institución (Chiavenato, 2014)

Cossio (2008) consideró que: La administración de la calidad total conduce a la organización a un desempeño exitoso. En la administración la calidad se sostiene que para que las organizaciones tengan éxito, deben presentar mucha atención a la calidad y la satisfacción del cliente. Tomando en cuenta, la calidad no depende de una inspección si no del mejoramiento del proceso de los trabajadores, si se instruye y entrena debidamente la calidad influirá de la mejor manera (Coello, 2017)

Por otra parte, (Chiavenato, 2014)considera que, es la dimensión más importante del proceso de una organización, básicamente está ajustado a las actividades, tareas, y funciones. En este ambiente se debe realizar las actividades proyectadas en el plan de trabajo. La ejecución de actividades está dirigida por un gerente, en este caso por los directivos de una institución, o promotores que están alertas ante cualquier anomalía. Para este autor, el control de actividades o resultados significa medir o retroalimentar las actividades que no permiten garantizar un producto de calidad. Así como también manifiesta, que es un proceso que se realiza dentro de las funciones de la administración lo cual permite tener la seguridad que todas las acciones que lleven a cabo.

MARCO TEÓRICO

Gestión

La gestión puede ser considerado como la acción de orientar, prever, visualizar y utilizar los recursos y actividades con el fin de alcanzar una meta u objetivo deseado para mejorar la realidad institucional en un tiempo determinado asegurando que tanto recursos, tiempo y talento humano utilizado sea el más óptimo y capaz para realizar dicha actividad.

(Huerco, 2018) define a la gestión como: la actividad que desarrollan los directivos en el seno de una empresa u organización. Son los encargados de conseguir un nivel adecuado de eficiencia y productividad. Aunque resulte paradójico, los directivos no desarrollan trabajo en el sentido ordinario de la palabra; lo que hacen es realizar para la organización cinco funciones y, al hacerlo, representan tres importantes papeles y aplican otras tantas capacidades

primordiales. Su grado de efectividad no viene dado por sus esfuerzos personales sino por los resultados que alcancen. No tienen que ceñirse a planteamientos teóricos, sino que tienen que tener la habilidad de saber escoger y aplicar los métodos o técnicas que sean más apropiadas a una situación real determinada.

Gestión educativa

La gestión escolar es un proceso que busca mejorar el funcionamiento y productividad de la institución escolar, mediante una autonomía, pero que pueda buscar y brindar apoyo a otras instituciones para dentro del contexto en cual se desarrolla lograr un éxito acorde a su realidad. Este concepto puede ser muy similar o cercano al de administración o gestión de cualquier empresa, pero una institución educativa también debe tener en cuenta el factor humano que está impreso en todos sus procesos, por esta razón no solo basta tener una gestión.

Por esta razón (Botero, 2010) aclara el objeto de la investigación educativa definiéndola así: Es importante aclarar que la gestión educativa busca aplicar los principios generales de la gestión que han estado presentes en la teoría de la administración, al campo específico de la educación. El objeto de la gestión educativa como disciplina, es el estudio de la organización del trabajo en el campo de la educación, por tanto, está influenciada por teorías de la administración, pero además existen otras disciplinas que han permitido enriquecer el análisis, como son: la administración, la filosofía, las ciencias sociales, la psicología, la sociología y la antropología.

Las escuelas tanto fiscales como privadas deben prioridades diferentes a las del resto de organizaciones, por lo general y por sentido común cualquier organización o empresa buscara como principal objetivo el generar recursos económicos que les permita mantenerse en el mercado, ser mejor que la competencia y crecer a nivel internacional. En una institución escolar este objetivo debe cambiar al trabajar con elemento humano y al ser su principio de existencia al ayudar a mejorar la sociedad a través del conocimiento, su objetivo debe perseguir un fin más altruista que ayude a la mejorar la sociedad, aunque en esto objetivo no le permita generar grandes réditos económicos.

La gestión educativa aparece aquí para brindar ese enlace entre la administración de una empresa con el manejo escolar en cual entran factores como el currículo, igualdad social y demás elementos centrales de la educación formal, su trabajo se centra en lograr las funciones dichas alcancen el éxito sin

tener que prescindir una de la otra el manejo e interacción tanto de recursos como el factor humano determina su éxito y nivel.

Modelos de gestión

El termino gestión dentro del campo gerencial de una empresa es un término relativamente nuevo pero que ha progresado de manera exponencial a lo largo de la historia todos estos modelos responden a una visión de cómo se debe gerencia la empresa y presentan características únicas pero que comparten un objetivo en común que es alcanzar el éxito. Como modelos más representativos podemos anotar los siguientes:

Modelo Normativo

Este modelo educativo se ejecutó en los años 50 y 60 donde recién la planificación empezó a tener un componente articulado de un mediano y largo plazo este modelo ha sido el que mayor influencia ha tenido en la gestión empresarial, donde su principal enfoque está en el crecimiento cuantitativo, pero no se tenía en cuenta el enfoque humano. La visión normativa se constituyó como un esfuerzo mayor de introducción de la racionalidad en el ejercicio de gobierno en sus intentos de alcanzar el futuro desde las acciones del presente. Ella se construye a partir de técnicas de proyección de tendencias a mediano plazo y su consecuente programación. En el ámbito educativo, fue una planificación orientada al crecimiento cuantitativo del sistema. De hecho, las reformas educativas de este período se orientaron principalmente hacia la expansión de la cobertura del sistema educativo. (Mattar & Cuervo, 2017)

Este modelo de gestión estaba acorde a la sociedad de su contexto donde la burocracia y la visión tradicionalista jerárquica eran los pilares de cualquier empresa o institución. Es necesario resaltar que este modelo de gestión no está del equivocado porque tuvo un éxito innegable en educación en cuanto al crecimiento de su expansión, el cual le permitió eliminar las desigualdades sociales que causaba el hecho que solo los sectores sociales de poder económico tengan acceso a la educación.

Modelo Prospectivo

"En los 70 se desarrolla una visión que se fundamenta en la construcción de escenarios para llegar al futuro, de esta manera, el futuro es previsible y múltiple". (Vázquez, 2010, p. 36)

Una visión que a diferencia del normativo donde el futuro es único y predecible este plantea un futuro desconocido el cual se afecta no solo por el pasado sino por condiciones del contexto del presente por lo que el futuro es una construcción de múltiples escenarios que pueden ser delimitados con la planificación. La necesidad de considerar la idea de futuros alternativos en la planificación, y de reducir la incertidumbre que ello produce, genera desde las fuentes más diversas lo que podría ser considerado como la flexibilización del futuro en la planificación.

Se desarrolla entonces una planificación con criterio prospectivo, donde la figura predominante es Michel Godet (1989), quien formaliza el método de los escenarios (Mattar & Cuervo, 2017)

En este modelo aún se mantiene el aspecto financiero como el principal recurso a cuidar, pero el planteamiento de múltiples escenarios permite que las instituciones estrategias que toman en cuenta las instituciones en conjunto que desemboco en realización de estudios comparativos y de desarrollo regional para tratar de encontrar soluciones alternativas a los posibles problemas que pueda traer alguno de los posibles escenarios futuros.

Modelo Estratégico

Este modelo aun incorpora muchos rasgos del modelo normativo teniendo como centro los recursos económicos y el cumplimiento de las normas para llegar a los objetivos. Pero en este modelo se empieza a tomar en cuenta los elementos del entorno con los cuales interactúa la organización y que podrían afectar el futuro deseado que esperan que llegue. Por esta razón se empieza a optimizar los recursos que posee la organización.

Si se concibe un escenario o un futuro deseado, para llegar a él es preciso contar con un modelo de gestión de normas que puedan llevar a ese lugar: es decir, normas que permitan relacionar la organización con el entorno. Para ello surge la noción de estrategia, cuyos principales teóricos son Ackoff, Ansoff, Porter y Steiner. Esta idea tiene tanto un carácter estratégico (normas) como táctico (los medios para alcanzar lo que se desea).

La gestión estratégica consiste en la capacidad de articular los recursos —humanos, técnicos, materiales y financieros— que posee una organización (Ansoff, 1965). (Mattar & Cuervo, 2017)

Con este modelo se realiza un gran avance en cuanto planificación institucional porque se empiezan a tomar y realizar instrumentos de autoevaluación como lo es el FODA (fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas) lo que permite conocer la realidad y capacidad de la organización pero a pesar de esto aún no se toma en cuenta el talento humano como un factor organizacional y se ve a los pares como competencia con los cuales se podrá realizar alianzas solo cuando convenga y se obtenga algún beneficio directo, promoviendo la competitividad y el individualismo entre instituciones.

Estratégico Situacional

Con el inicio del modelo estratégico situacional es cuando verdaderamente las instrucciones educativas empiezan a incorporar elementos de la gestión a su administración. "Mediados de los 80. A la dimensión estratégica se introduce la dimensión situacional. El análisis y el abordaje de los problemas hacia un objetivo, es situacional". (Representacion de la UNESCO en peru , 2011)

Este modelo reconoce a elementos no materiales dentro de su planificación como lo son la sociedad, el gobierno y su entorno por lo que debe hacer un quiebre de una planificación única y repetible en cualquier contexto y se empieza a realizar la planificación según características tanto institucionales como las de su medio. Para Matus, una situación es donde está situado algo. Ese algo es el actor y la acción. Acción y situación forman un sistema complejo con el actor. La realidad adquiere el carácter de situación con relación al actor y a la acción de éste. Por eso, una realidad es al mismo tiempo muchas situaciones, dependiendo ello de cómo está situado el actor y cuál es su situación. Esto hace que en una realidad se planteen muchas viabilidades. Por ello, en el período inicial de los noventa predomina el criterio de buscar acuerdos y lograr consensos sociales como criterio principal de gestión de los sistemas educativos. (Mattar & Cuervo, 2017)

Este modelo de gestión permitió la transición de un organismo centralizado planificador único a múltiples entidades que planificaban en conjunto los objetivos deseados pero cada uno teniendo en cuanta su entorno y recursos a disposición con los cuales contaba para alcanzar dicho objetivo, este proceso fue un gran salto a nivel administrativo de la educación porque permitió la descentralización del poder y la eliminación de complicados y largos tiempo de espera en trámites burocráticos, así como una planificación más asertiva.

Comunicacional

Todos los procesos que se han analizado hasta el momento plantean que cambio deben realizarse para conseguir los objetivos, pero no dan una idea clara de cómo llevar a cabo eso cambios. El modelo comunicacional surge como respuesta a dicha duda, este modelo busca responder no solo a una gestión solvente de una organización también busca resolver como se dan e interactúan los procesos y elementos necesarios para llevar a cabo el cambio organizacional. Una empresa u organización no solo se refiere a la parte cuantitativa, también debe tenerse en cuenta los procesos cualitativos como los procesos del lenguaje y sus redes comunicacionales. Porque los procesos u objetivos planteados también dependerán del nivel de comunicación que exista en la empresa sobre los problemas u acciones desarrolladas en la misma (Mattar & Cuervo, 2017) El coordinador o líder es el responsable sobre el clima y el fomento de estas relaciones comunicacionales donde la gestión es un proceso de compromiso entre todos los actores involucrados de la organización (Jimenez, 2009)

Dimensiones de la gestión educativa

El proceso de gestionar y administrar una institución es un proceso complejo y más si se trata de una institución educativa donde convergen varios elementos de difícil tratamiento como el desarrollo del factor humano y la administración y ahorro de recursos económicos. Para solventar estos problemas aparecen las dimensiones de la gestión donde se divide en varios aspectos la gestión general para poder trabajarla de mejor manera y en partes menos extensas y por ende más fácil de solventar.

La UNESCO define estas dimensiones como "herramientas para observar, analizar, criticar e interpretar lo que sucede al interior de la organización y el funcionamiento cotidiano de la institución educativa" (Farfan & Reyes, 2017)

Estas herramientas son agrupadas en razón de su existencia o de su procedencia pero que en general todos se relación con los aspectos y procesos necesarios para la gestión de la institución.

Institucional

En esta división de la gestión educativa se centrará en la organización y relaciones que existen entre los miembros de la institución educativa. Esta dimensión

evalúa los organigramas, división de tareas y tiempo y demás aspectos referidos a la organización institucional formal, así como las relaciones que se dan entre estos miembros que es una organización informal como su forma de relacionarse sus prácticas y demás (Representacion de la UNESCO en peru , 2011)Para Rodríguez (2005)

La escuela, como institución social, se mueve dentro de unas coordenadas marcadas por la política educativa desde donde se elaboran unas normativas que acomodan, en última instancia, las prácticas escolares a las exigencias del escenario político y económico, sirviéndose de la mediación administrativa para su efectivo cumplimiento. Ignorar el componente ideológico y político de la organización supone estar contribuyendo a perpetuar y legitimar un determinado orden social que introduce grandes incoherencias cuando se materializa en la organización, por otro lado, difícilmente visibles desde un simple análisis de su dimensión institucional.

La dimensión institucional busca mediar y vigilar un correcto funcionamiento entre las relaciones organizativas con las del proceso social que implican las mismas. Estas estructuras deben estar basadas en fundamentos y artículos legales y socialmente aceptados para su validez. Aquí es importante la promoción y fomento de las capacidades de trabajo tanto grupales como individuales para que la institución se configure de una manera autónoma a una solo persona. Vázquez, (2010) plantea algunos factores a tomar en cuenta si se quiere evaluar de forma correcta y acertada el manejo de la gestión en cuanto se refiere a la dimensión institucional.

Administrativa

La dimensión administrativa es el manejo, distribución y disposición de los recursos materiales, económicos de logística, así como de talento humano en relación a los actores educativos de la institución en relación a las normas legales planteadas por el gobierno (Representacion de la UNESCO en peru , 2011)

El papel esencial de la dimensión administrativa es la facilitar a través de la planificación logística de 45 sus recursos la razón de ser de la institución educativa en cumplimiento con lo expresado en su misión y visión institucional (Rodriguez & Garcia, 2012)

La dimensión administrativa tiene como principal función el manejo de los recursos de la institución la organización de los mismos evitando que por preservarlos sea afectada la calidad educativa o las relaciones de buen clima laboral

en la institución. Es necesario recalcar que la parte administrativa de una institución educativa no debe ser un agente que detenga el crecimiento de sus trabajadores o estar en constante lucha con las otras dimensiones, más bien esta debe convertirse en el apoyo legal y operacional que las otras dimensiones tienen para apoyarse en búsqueda de la calidad educativa.

Calidad Educativa

La calidad en la educación, accede otorgar a los educandos la potestad en diferentes códigos culturales, así como de experiencias para disipar problemas, desarrollar de valores y actitudes que van de acuerdo con las aspiraciones sociales, ayudarles a que tengan una intervención directa en las acciones del día a día para una vida ciudadana y democrática y que tengan el deseo de seguir aprendiendo (Bolaños, 1998)

La calidad educativa tiene que ver con contextos idóneos con la finalidad que se cumplan funciones sustantivas: la docencia, investigación y la extensión. La calidad educativa se demuestra en los entornos para desarrollar los procesos y en el resultado de productos de cada institución, es decir, el proceso enseñanza - aprendizaje se obtiene por quienes utilizan sus recursos en forma óptima (Baquerizo, 2014)

Cabe recalcar que según Terrones (2015) la calidad educativa, en las instituciones educativas generalmente es eficiente y eficaz, de acuerdo a sus metas, fines y resultados esperados, con la utilización de manera racional de los recursos que tengan a su disposición, satisfaciendo las expectativas de los actores que intervienen en la institución educativa.

La eficacia en educación desde su perspectiva Marchesi (1998) considera, que una institución de educación para que sea eficiente debe desarrollar aptitudes sociales, afectivas, estéticas, morales, cognitivas de los estudiantes de tal manera que puedan fomentar el desarrollo en el ámbito profesional de los dicentes quienes influirán en la oferta educativa en el medio social. Una institución educativa con calidad, tiene características de los estudiantes y de su contexto que debe temar en cuenta, donde los educandos con necesidades educativas especiales, y aquellos que habitan en lugares alejados o culturalmente en desventajas también se favorecen de dicha calidad.

Para Brunner (2017) y según la interpretación los estándares de eficacia en la educación son resultados esperados en cuanto a su misión, visión y objetivos propuestos para tener una educación y gestión administrativa de calidad.

También Cabeza (2016) puntualiza mediante indicadores de gestión los estándares de calidad y servicio que deben optar cada institución educativa en cuanto bienestar, enseñanza y seguridad hacia el personal que labora y sus estudiantes.

(Bolaños, 1998) Indica que el desarrollo de capacidades son virtudes que van desarrollando durante el proceso de expansión, adquisición o remodelación de la institución para mejorar la calidad educativa, generando confianza, seguridad y transparencia en su personal administrativo y docentes y en los estudiantes.

El desarrollo profesional según Lavin (2017) es un proceso por parte del docente en su carrera laboral y personal. Es muy importante darle prioridad al desarrollo de su personal, motivando a un incremento salarial o subiendo de puesto para que el dicente se sienta satisfecho con la calidad educativa que brinda.

A demás Rueda (2018), también nos dice que el desarrollo profesional está basado en las competencias que va obteniendo en el transcurso de su aprendizaje continuo que realiza, para fortificar sus conocimientos y transmitir a sus estudiantes y a su vez aportando ideas de cambios a la institución educativa. El progreso profesional radica en el conjunto de experiencias naturales de aprendizaje y aquellas acciones conscientes y planificadas encaminadas intencionalmente al beneficio de individuos, grupos o escuelas, que aportan a la calidad de la educación en el salón de clases.

Es el proceso mediante el cual, los docentes revisan, renuevan y extienden su responsabilidad en cuanto agentes de cambio, con los objetivos morales de la enseñanza, donde adquieren y desarrollan críticamente el conocimiento, las destrezas y la inteligencia emocional que son parte esencial de un estilo competitivo de pensar, planificar y actuar con niños, jóvenes y colegas en cada una de las etapas de su vida docente (Bolaños, 1998)

Cabe mencionar que Fernández (2013) dice que el impacto social es el resultado del desarrollo extracurricular que realizan las instituciones educativas en ayudas comunitarias, deportivas y ambientales en post desarrollo del país. El impacto social es aplicar el conocimiento científico y tecnológico para solucionar asuntos sociales, los cuales están enmarcados en buscar soluciones para la satisfacción de

necesidades, el desarrollo humano y social, alcanzando una mejor calidad de vida (Bolaños, 1998)

La variable calidad educativa tiene su sustento en la Teoría calidad total de Edwards Deming 1989, quién pone de manifiesto que la calidad se logra a través del ciclo PDCA en inglés o PHVA en español.

Esto es que primero se debe planificar las actividades, estrategias y recursos a utilizar dentro del proceso de mejora de la calidad, luego se deben realizar las actividades u acciones conforme lo planificado, inmediatamente se debe proceder a verificar el cumplimiento o ejecución de lo planeado a través de evaluaciones del proceso, para finalmente actuar en base a los resultados y empezar con las retroalimentaciones para mejorar los procesos y de esta manera las organizaciones y personas podrán brindar servicios de calidad.

Este trabajo investigación según Fuentes (2011) se justifica en la parte teórica, porque considera que son vitales estas teorías para que las instituciones educativas mejoren sus problemáticas.

La calidad educativa es esencial en el área educativa, porque de esta forma se justifica los cambios o planes de mejora que se deben realizar, para lo cual, la eficiencia y eficacia son mediciones bases con el propósito de lograr una calidad a través de una tarea administrativa.

Esta investigación se argumenta en el marco de las teorías, porque los resultados permitirán conocer la problemática existente en la gestión administrativa; lo que posibilitará reajustar y plantear actividades y estrategias que buscan mejorar las variables que determinan la calidad educativa en la Unidad Educativa Bilingüe Boston, ya que favorecerá a todos los actores de la comunidad educativa.

Esta investigación tributa a la gestión administrativa que facilita la consecución de logros en la unidad eduativa en relación a la calidad educativa. Estas dos variables son determinantes ya que ofrecen situaciones para fortalecer la tarea administrativa mejorando la calidad en la educación para el bienestar de la comunidad educativa.

El resultado de este trabajo podrá socializarse para luego ser incorporado en tareas administrativas y pedagógicas de la institución educativa, como es el caso del documento normativo de gestión P.E.I.

MARCO PEDAGÓGICO

La gestión administrativa tiene su sustento en la Teoría de la Administración Educacional que propuso Rogger Kaufman, para quien la administración en educación es un proceso donde es necesario planificar, organizar, direccionar y controlar todas las acciones a realizarse para la consecución del logro educativo en lo administrativo y pedagógico. Esta teoría consta de seis etapas fundamentales para que la gestión administrativa de los directivos sea eficiente.

La primera identifica necesidades y problemas, la segunda se centra en presentar alternativas de soluciones, la tercera etapa se dedica a escoger los medios y estrategias pertinentes, la cuarta etapa se refiere a la implementación, la quinta es la evaluación y finalmente en la sexta etapa se encuentra lo pertinente es decir si la solución cumplió con las expectativas de logro (Guerrero, 2014). Por lo tanto, la administración educativa se sustenta para su correcto y eficaz manejo, en las seis etapas de la teoría de Kaufman.

Es importante cumplir con estas etapas dentro de las instituciones para mejorar el clima, las relaciones interpersonales y la forma de administrar las instituciones educativas. La calidad en la educación, accede otorgar a los educandos la potestad en diferentes códigos culturales, así como de experiencias para disipar problemas, desarrollar de valores y actitudes que van de acuerdo con las aspiraciones sociales, ayudarles a que tengan una intervención directa en las acciones del día a día para una vida ciudadana y democrática y que tengan el deseo de seguir aprendiendo (Bolaños, 1998)

La calidad educativa tiene que ver con contextos idóneos con la finalidad que se cumplan funciones sustantivas: la docencia, investigación y la extensión. La calidad educativa se demuestra en los entornos para desarrollar los procesos y en el resultado de productos de cada institución, es decir, el proceso enseñanza - aprendizaje se obtiene por quienes utilizan sus recursos en forma óptima (Baquerizo, 2014)

Cabe recalcar que según Terrones (2015) la calidad educativa, en las instituciones educativas generalmente es eficiente y eficaz, de acuerdo a sus metas, fines y resultados esperados, con la utilización de manera racional de los recursos que tengan a su disposición, satisfaciendo las expectativas de los actores que intervienen en la institución educativa.

La eficacia en educación desde su perspectiva Marchesi (1998) considera, que una institución de educación para que sea eficiente debe desarrollar aptitudes

sociales, afectivas, estéticas, morales, cognitivas de los estudiantes de tal manera que puedan fomentar el desarrollo en el ámbito profesional de los dicentes quienes influirán en la oferta educativa en el medio social. Una institución educativa con calidad, tiene características de los estudiantes y de su contexto que debe temar en cuenta, donde los educandos con necesidades educativas especiales, y aquellos que habitan en lugares alejados o culturalmente en desventajas también se favorecen de dicha calidad.

Para Brunner (2017) y según la interpretación los estándares de eficacia en la educación son resultados esperados en cuanto a su misión, visión y objetivos propuestos para tener una educación y gestión administrativa de calidad.

También Cabeza (2016) puntualiza mediante indicadores de gestión los estándares de calidad y servicio que deben optar cada institución educativa en cuanto bienestar, enseñanza y seguridad hacia el personal que labora y sus estudiantes.

(Bolaños, 1998) indica que el desarrollo de capacidades son virtudes que van desarrollando durante el proceso de expansión, adquisición o remodelación de la institución para mejorar la calidad educativa, generando confianza, seguridad y transparencia en su personal administrativo y docentes y en los estudiantes.

El desarrollo profesional según Lavin (2017) es un proceso por parte del docente en su carrera laboral y personal. Es muy importante darle prioridad al desarrollo de su personal, motivando a un incremento salarial o subiendo de puesto para que el dicente se sienta satisfecho con la calidad educativa que brinda.

A demás Rueda (2018), también nos dice que el desarrollo profesional está basado en las competencias que va obteniendo en el transcurso de su aprendizaje continuo que realiza, para fortificar sus conocimientos y transmitir a sus estudiantes y a su vez aportando ideas de cambios a la institución educativa.

El progreso profesional radica en el conjunto de experiencias naturales de aprendizaje y aquellas acciones conscientes y planificadas encaminadas intencionalmente al beneficio de individuos, grupos o escuelas, que aportan a la calidad de la educación en el salón de clases. Es el proceso mediante el cual, los docentes revisan, renuevan y extienden su responsabilidad en cuanto agentes de cambio, con los objetivos morales de la enseñanza, donde adquieren y desarrollan críticamente el conocimiento, las destrezas y la inteligencia emocional que son parte esencial de un estilo competitivo de pensar, planificar y actuar con niños, jóvenes y colegas en cada una de las etapas de su vida docente (Bolaños, 1998)

Cabe mencionar que Fernández (2013) dice que el impacto social es el resultado del desarrollo extracurricular que realizan las instituciones educativas en ayudas comunitarias, deportivas y ambientales en post desarrollo del país.

El impacto social es aplicar el conocimiento científico y tecnológico para solucionar asuntos sociales, los cuales están enmarcados en buscar soluciones para la satisfacción de necesidades, el desarrollo humano y social, alcanzando una mejor calidad de vida (Bolaños, 1998)

La variable calidad educativa tiene su sustento en la Teoría calidad total de Edwards Deming 1989, quién pone de manifiesto que la calidad se logra a través del ciclo PDCA en inglés o PHVA en español. Esto es que primero se debe planificar las actividades, estrategias y recursos a utilizar dentro del proceso de mejora de la calidad, luego se deben realizar las actividades u acciones conforme lo planificado, inmediatamente se debe proceder a verificar el cumplimiento o ejecución de lo planeado a través de evaluaciones del proceso, para finalmente actuar en base a los resultados y empezar con las retroalimentaciones para mejorar los procesos y de esta manera las organizaciones y personas podrán brindar servicios de calidad.

Fundamentación filosófica

Los fundamentos filosóficos de esta tesis se basan en el paradigma positivista ya que se basa en el pensamiento científico del tratamiento de un problema y busca dar solución a través de datos e información recopilada del lugar de campo.

MARCO LEGAL

Se ha tomado en cuenta leyes que rigen en el Ecuador a través de algunos artículos que expone la Ley Orgánica de Educación Intercultural y Código de la Niñez y Adolescencia, entre ellos el PEI y Código de Convivencia, se presentan artículos establecidos por la ley que se relacionan con el tema que se está investigando.

LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL

CAPÍTULO CUARTO DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS Y LOS DOCENTES

Art. 11.- Obligaciones. - Las y los docentes tienen las siguientes obligaciones: b. Ser actores fundamentales en una educación pertinente, de

calidad y calidez con las y los estudiantes a su cargo; f. Fomentar una actitud constructiva en sus relaciones interpersonales en la institución educativa; p. Vincular la gestión educativa al desarrollo de la comunidad, asumiendo y promoviendo el liderazgo social que demandan las comunidades y la sociedad en general;

CÓDIGO DE LA NIÑEZ Y LA ADOLESCENCIA

LIBRO PRIMERO

LOS NIÑOS. NIÑAS, Y ADOLESCENTES COMO SUJETOS DE DERECHOS

TÍTULO III

DERECHOS RELACIONADOS CON EL DESARROLLO

El Art. 38 Del objetivo de los programas de educación.

- a) La educación básica y media aseguraran los conocimientos, valores y actitudes indispensables para desarrollar la personalidad, del niño, niña y adolescente hasta su máximo potencial, en su entorno lúdico y afectivo".

b) Promover y practicar la paz, el respeto a los derechos humanos y libertades fundamentales, la no discriminación, la tolerancia, la valoración de las diversidades, la participación, el diálogo, la autonomía y la cooperación.

METODOLÓGIA

Operacionalización de las Variables.

Variable dependiente: calidad educativa

Variable independiente: gestión administrativa

Se operacionaliza las variables de tal manera dado que la gestión administrativa es aquella que va a operar independientemente a lo contrario de la calidad educativa que si va a depender de la gestión administrativa para poder desarrollarse correctamente. (Arboleda, 2016)

Diseño de investigación.

Esta investigación está diseñada de acuerdo a las siguientes modalidades de Campo y Bibliográfica o documental, además de procedimientos específicos los cuales incluyen técnicas observacionales y de recolección que ayudaran con la determinación el mismo.

Es de campo debido a que se realiza en el lugar mismo donde se encuentra el objeto de estudio. Ello permitió el conocimiento más a fondo de la realidad vivida por los docentes en su cotidianidad y así poder manejar los datos con mayor veracidad.

Es bibliográfica porque su fase inicial se buscó fuentes de información en diferentes recurso digitales, así como en repositorios de investigaciones y tesis entre los cuales podemos nombrar Redalyc, Cobuec, Teseo, Dialnet y otros buscadores de información científica los cuales contenían información relevante sobre la gestión administrativa y calidad educativa, que aportaron con información de varios países quienes cuentan con basta información sobre las variables exploradas.

También se revisó documentos en el cual consta el cuerpo legal como la Constitución de la Republica y la Ley Orgánica de Educación Intercultural que permitió que esta investigación se desarrollara en cumplimiento y respeto de la ley del Ecuador. (Romero, 2017)

Nivel o tipo de investigación

Exploratorio: Está investigación tiene como propósito determinar, analizar, identificar, temas relacionados con el problema.

Descriptivo: Se encarga de describir con mayor precisión el problema puesto que requiere de un amplio conocimiento del mismo, sus variables y su conceptualización.

Enfoque de la investigación

Este trabajo de investigación tiene un enfoque mixto, es decir cualitativo y cuantitativo.

Cualitativo: porque observaremos y analizaremos en los directivos y docentes las características de gestión educativa que poseen.

Cuantitativo: Porque el problema estudiado requiere de datos cuantificables, los mismos que se harán a través de un sistema de cálculo para obtener resultados numéricos que serán elevados a un nivel estadístico. (Alvarez, Metodologia de la investigacion , 2011)

Los estudios cuantitativos son diferenciados de los cualitativos por sus hipótesis que pueden desarrollarse antes, durante o después del proceso de

recolección y análisis de datos, no necesariamente proceden de un punto de la investigación. (Alvarez, 2011)

Población, muestra y muestreo

Se conoce que población es el conjunto total de elementos con similares características y que son sujeto de estudio por las diferentes problemáticas que presentan (Tamayo, 1997)

La población existente es de 20 docentes y 5 directivos, de los cual se tomaran una muestra de 10 docentes y 5 directivos de la Unidad Educativa Bilingüe Boston para la investigación

Personal	Hombres	Mujeres	Total
Directivos	2	3	5
Docentes	6	4	10
Total	8	7	15

Nota: Información obtenida en la Dirección de la institución.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para la recolección de información sobre la tarea administrativa y su concordancia con calidad educativa, se empleó encuesta y cuestionario los cuales permitirán la medición de debilidades y recolección de valiosa información necesaria, tomando como referencia la rúbrica que presenta el ministerio de educación para evaluar la gestión administrativa y docente, el cual correspondió de 40 ítems, con alternativas como; nunca, casi nunca, casi siempre y siempre. Cabe indicar que el cuestionario: gestión administrativa tiene 18 ítems mientras el cuestionario: calidad educativa tiene 22 ítems.

Para (Carrasco, 2011) la encuesta se define como una técnica de investigación de índole social donde indagar, explorar, recolectar información mediante la formulación de preguntas abiertas y cerradas a las unidades de observación. De la misma manera Carrasco afirma que las interrogantes para el instrumento se desarrollan prestando mucho cuidado a las variables estudiadas, las cuales deben tener relación directa con las dimensiones e indicadores, sin perder el objetivo e hipótesis y del trabajo de investigación.

Un cuestionario de acuerdo a (Bernal, 2010) es un cúmulo de interrogantes en relación a dos o más variables que se deben medir. Este instrumento permite medir de forma uniforme y estandarizada el proceso para la recopilación de datos. El diseño de un cuestionario puede ser dado de una manera mixta, englobado interrogantes cerradas, como abiertas, en las cuales se logra que los encuestados se desenvuelvan al momento de responder y así nos estarían brindando mucha información importante.

La técnica a utilizar para el correcto procesamiento de datos es la estadística descriptiva, la cual hace referencia a la recolección, descripción, presentación, análisis e interpretación de toda la colección de datos, que ayudándose de tablas y gráficas, se llega a un resumen numérico o grafico de los datos específicos. De tal manera con ella poder obtener un conjunto de datos que nos lleva a varias conclusiones sobre nuestro estudio.

La tabulación de los datos será obtenida mediante el cuestionario aplicado a aquellos docente y directivo que forman parte de la Unidad Educativa Bilingüe Boston, para ellos se desarrollara el cuestionario en la plataforma Google Forms, y de forma automática se obtendrá una tabulación de los resultados obtenidos, logrando así obtener una mayor cobertura en las encuestas y eficiencias al tabular. Manteniendo siempre los criterios éticos que nos representan como lo son la confidencialidad y el anonimato de todos y cada uno de los datos recolectados.

RESULTADOS

Resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los Directivos de la Unidad Educativa Bilingüe Boston.

En la siguiente encuesta participaron 5 directivos de la Unidad Educativa Bilingüe Boston, de la ciudad de Guayaquil en Ecuador.

Dicha encuesta consiste en conocer la perspectiva de los directivos, sus acciones y estrategias que permitan determinar en qué medida las competencias gerenciales contribuyen a la Gestión Administrativa y a la Calidad Educativa.

Para lo cual se utilizó plataforma de G-suite desde los formularios, ahí se desarrolló el cuestionario y de forma automática obtuvimos la tabulación de los resultados.

Tabla 2

¿Cómo están organizados los equipos de trabajo en su institución?

Detalle	F	%
a. El Director (Rector)	2	30%
b. Coordinadores de área	3	70%
c. Por grupos de trabajo	0	0
d. Trabajan individualmente	0	0
Total	5	10%

Nota: Elaboración propia. La Tabla N° 2 muestra de directivos tomada fue de 5.

Descripción de la tabla Nº2

La tabla 2, que hace referencia a cómo están organizados los equipos de trabajo en la Unidad Educativa Bilingüe Boston, muestra los siguientes resultados, el 70% manifiesta que la realizan los Coordinadores de área, el 30% de directivos manifiestan que la organización de los equipos de trabajo la realiza el Sr. Rector; y los grupos de trabajo; teniendo sin porcentaje las otras dos opciones se concluye según los datos obtenidos que la Institución tiene organizada correctamente la organización de los equipos de trabajo, ya que considera que estos dos elementos forman parte importante para generar un apropiada gestión administrativa.

Tabla 3

¿Las tareas de los miembros de la institución se encuentran escritas en un manual de normas, reglas y procedimientos (PEI, CC, Planes, entre otros?

Detalle	f	%
a. Si	4	80%
b. No	1	20%
Total	5	10%

Nota: Elaboración propia

Descripción de la tabla N°3

De los directivos encuestados el 80% afirma que las tareas de los miembros de la institución se encuentran escritas en un manual de normas, reglas y procedimientos (PEI, CC, planes, entre otros) y el 20% dice que no.

De acuerdo con los resultados la mayoría de directivos confirma que existe un manual de normas, reglas y procedimientos de las tareas de los miembros de la institución, deduciendo que ellos conocen este manual; sin embargo es de vital importancia que todos los directivos conozcan estos manuales para que exista un empoderamiento de los objetivos de la institución, lo cual permite obtener la calidad deseada.

Tabla 4

En qué medida las competencias gerenciales contribuyen a la gestión administrativa y a la calidad educativa de su institución.

Detalle	f	%
a. Mucho	5	10%
b. Poco	0	0%
c. Nada	0	0%
Total	5	10%

Nota: Elaboración propia. La Tabla N° 4 muestra de directivos tomada fue de 5.

Descripción de la tabla N°4

En esta pregunta de los directivos encuestados el 100% señala que las competencias gerenciales contribuyen mucho a la gestión administrativa y a la calidad educativa.

De acuerdo con los resultados podemos afirmar que los directivos tienen claras cuáles son sus competencias y la contribución de las mismas.

Tabla 5

La gestión administrativa de su institución educativa promueve:

Detalle	F	%
a. Excelencia académica	4	80%
b. El desarrollo profesional de los docentes	1	20%
c. La capacitación continua de los docentes	4	80%
d. Trabajo en equipo	1	20%
e. Vivencia de los valores institucionales y personales	2	40%
f. Participación de los padres de familia en las actividades programadas.	3	60%
g. Delegación de autoridad a los grupos de decisión	3	60%

Nota: Elaboración propia. La Tabla N° 5 muestra de directivos tomada fue de 5.

Descripción de la tabla N°5

En los resultados obtenidos se observa que el 80% (4) de los directivos manifiestan que en el centro educativo se promueve siempre la excelencia académica y la capacitación continua de los docentes. El 60% (3) señalaron que desde su gestión se promueve la participación de los padres de familia, un 40% nos habla de las vivencias de los valores institucionales y personales, mientras que un 20% señalaron que su gestión promueve el desarrollo procesional docentes y el trabajo en equipo.

Por lo descrito anteriormente se deduce que de acuerdo a la mayoría de los porcentajes observados siempre se promueven en la institución actividades que se relacionan con una buena administración y gestión, encaminados a lograr la excelencia académica; pero no existe una continuidad en promover el desarrollo profesional de los docentes y el trabajo en equipo, lo que puede provocar un decaimiento en la parte académica de los estudiantes, lo cual afecte su calidad educativa.

Tabla 6

Cuáles de las siguientes opciones forman parte de sus competencias gerenciales:

Detalle	f	%
a. El manejo de dirección	2	40%
b. El liderazgo	1	20%
c. Gestión del cambio	2	40%
Total	5	10%

Nota: Elaboración propia. La Tabla N° 6 muestra de directivos tomada fue de 5.

Descripción de la tabla N°6

La tabla 6, que hace referencia a las competencias gerenciales de los directivos de la Unidad Educativa Bilingüe Boston, donde se muestran los siguientes resultados, el 40% manifiesta que sus competencia se basa en el manejo de dirección, otro 40% en la gestión del cambio, mientras que un 20% menciona como competencia el liderazgo.

Teniendo en cuenta estos resultados podemos concluir que los directivos tienen claras sus competencias gerenciales, sin embargo es importante que puedan fortalecer el liderazgo dentro de su institución.

Tabla 7

Para mejorar el desempeño y progreso de la institución, cuáles de las siguientes opciones favorecen a la gestión administrativa y calidad educativa.

Detalle	f	%
a. El uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar.	3	60%
b. La disminución del número de estudiantes por aula	0	0%
c. La mejora de los mecanismos de control	1	20%
d. La existencia de ambientes cordiales	1	20%

de trabajo		
Total	5	10%

Nota: Elaboración propia. La Tabla N° 7 muestra de directivos tomada fue de 5.

Descripción de la tabla Nº7

Para mejorar el desempeño y progreso de la unidad educativa, los directivos deben adecuar su accionar a las necesidades concretas de la comunidad, a las características específicas del personal que dirige y a las necesidades de los educandos que atiende.

De la encuesta aplicada a los directivos se presentan los siguientes resultados en relación al mejoramiento del desempeño y progreso de la unidad educativa, el 60% de directivos manifiestan que se promueve el uso de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar; el 20% manifiesta que para el mejoramiento del desempeño y progreso de la institución escolar se debe promover la mejorar de los mecanismos de control y el 20% señala la existencia de ambientes cordiales de trabajo.

De estos resultados se concluye que en la institución no se realizan acciones correctas para mejorar el desempeño y progreso de la institución escolar como lo es el uso de de la información de resultados de desempeño de estudiantes, docentes y directivos como referencia para saber qué les falta mejorar.

Resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Bilingüe Boston

En la siguiente encuesta participaron 10 docentes de la Unidad Educativa Bilingüe Boston, de la ciudad de Guayaquil en Ecuador.

Dicha encuesta intenta recabar sus opiniones acerca de la administración y gestión de las autoridades en que actualmente se encuentra y como esta se relaciona con la calidad educativa de la institución.

Para lo cual se utilizó plataforma de G-suite desde los formularios, ahí se desarrolló el cuestionario y de forma automática obtuvimos la tabulación de los resultados.

Tabla 8

Encuesta a docentes

	Detalle	Siempre	A veces	Nunca
1.	La gerencia educativa promueve en la comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.	80%	20%	0%
2.	Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativo.	50%	50%	0%
3.	Los directivos mantienen a través de su gestión una alta calidad educativa en la institución.	90%	10%	0%
4.	Existe resistencia en los compañeros o director/rector cuando intenta desarrollar nuevos métodos de enseñanza.	10%	20%	70%
5.	Propone usted actividades innovadoras para que los estudiantes las desarrollen.	80%	20%	0%
6.	Los métodos de enseñanza en sus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción estudiantes-docentes.	70%	30%	0%

Nota: Elaboración propia. La Tabla N° 8 muestra de directivos tomada fue de 10.

Descripción de la Tabla Nº8

De acuerdo a los datos de tabla 8 podemos visualizar que la primera pregunta mantiene un 80% en la opción (siempre), mientras que en la opción (a veces) 20% y como (nunca) un 0%.

En la pregunta 2 que hace referencia sobre promover la investigación a nivel educativo, la opción (siempre) refleja un 50%, mientras que en la opción (a veces) 50% y como (nunca) un %.

En el caso de la pregunta 3 que hace referencia a que si los directivos mantienen a través de su gestión una alta calidad educativa la opción (siempre) refleja un 90%, mientras que en la opción (a veces) 10% y como (nunca) un 0%.

La pregunta 4 nos menciona si existe resistencia por parte de los directivos/docentes cuando se desarrollan nuevos métodos de enseñanzas, teniendo como resultados (siempre) un 10%, mientras que en la opción (a veces) 20% y como (nunca) un 70%.

Por otro lado la pregunta 5 trata de evidenciar si como docentes proponen actividades innovadoras que permitan mejorar la calidad educativa, nos refleja los siguientes resultados, (siempre) un 80%, mientras que en la opción (a veces) 20% y como (nunca) un 0%.

Finalmente en la pregunta 6 que hace referencia a las características de los métodos de enseñanza la opción (siempre) refleja un 70%, mientras que en la opción (a veces) 30% y como (nunca) un 0%

De estos resultados se concluye, que en la institución la acción gerencial y docente está encaminada a desarrollar una buena gestión administrativa que promueve innovación y transformación, donde existe una cultura de investigación que fomenta la participación en equipo, hay un leve desacuerdo en el intentar desarrollar nuevos métodos de enseñanza, lo cual se puede deber a la existencia de un PCI ya establecido, pero que quizás no todos conozcan, esto puede dificultar mantener la excelencia educativa de acuerdo a las exigencias de la comunidad educativa.

Valores tomados de una muestra de 10 docentes que participaron de la encuesta.

DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como principal propósito el identificar aquellas competencias gerenciales contribuyentes a la gestión administrativa y calidad educativa de la institución; permitiendo así examinar la perspectiva y estrategias de cada uno de los involucrados en estudio.

Según lo mencionado se aprecia que los resultados de esta investigación coinciden con la investigación de (Vega, 2018) en el cual se menciona gestión administrativa y coordinación de actividades para una buena calidad educativa en muchas ocasiones puede ser afectada por la falta de planeación, por el hecho de no existir establecido la misión y visión, las cuales tienen como propósito definir el camino que debe ser seguido para alcanzar dicha meta propuesta. Similar se puede apreciar en el artículo de Bonilla (2011) que menciona que en la gestión administrativa es un conjunto de tareas que deben ser cumplidas de una manera organizada y trabajando en equipo para así poder alcanzar todos juntos el mismo objetivo.

Por otro lado se pudo observar como cada miembro tiene claro cuáles y en qué medida las competencias gerenciales contribuyen a la gestión administrativa y a la calidad educativa de la institución, llevando a considerar así el desarrollo, la dirección y la orientación que tiene cada una de las personas produciendo una motivación constante para una mejor calidad educativa.

La excelencia académica, la capacitación continua de los docentes, la participación de los padres de familias y la delegación de autoridad a los grupos de decisión son actividades que van relacionadas con una buena administración y gestión lo que lleva a lograr una excelencia académica, pero existe una pequeña curva de decaimiento en factores muy importante que puede llegar afectar de una u otra forma al mismo personal administrativo-docente, como a los estudiantes y se trata del desarrollo profesional de los docente y el trabajo en equipo. Se sabe muy bien que el trabajar en equipo es una de las acciones que más ganancia da en términos científicos, dado que este se caracteriza por la comunicación fluida entre las personas, basándose en confianza, lealtad, seguridad, el apoyo mutuo y la autoestima suficiente para poder satisfacer cada una de las necesidades individuales de los integrantes de dicho grupo. (Tournier, 2015)

En cuanto al progreso y desempeño de institución, los mecanismos de control se encuentran fuera del manejo administrativo y de gestión, es decir se inclinan más al uso de la información de resultados, tales como el desempeño de estudiantes, docentes y directivos, pero dejando de lado aquel punto mencionado anteriormente, el cual puede perjudicar de cierto modo en la institución escolar. De la misma manera la acción gerencial y docente está encaminada al buen desarrollo gestionar administrativo promoviendo la innovación y trasformación.

Al comparar y analizar todos y cada uno de los puntos tratados en estas encuestas se puede afirmar que se cumplió con los objetivos propuestos y la hipótesis planteada en esta investigación, lo que nos lleva también a tener un conocimiento mucho más directo y claro del manejo administrativo y la calidad educativa que tiene dicha institución, como así también cuales podrían ser debilidades que se deberían fortalecer con rapidez para que la excelencia académica que se está destacando ahora no decaída, a lo contrario que crezca mucho más. Información similar a lo que menciona (Manes, 1999) que este es un proceso a través del cual se conduce y oriente la labora que tiene un docente y el personal administrativo en relación con su entorno y sus estudiantes, con el fin de conseguir los objetivos institucionales de todos los miembro s de la comunidad educativa (Amarate, 2000).

CONCLUSIONES

El desarrollo del presente trabajo de investigación significo observar varias instancias dentro del proceso administrativo de la Unidad Educativa Bilingüe Boston; en primer lugar la identificación de las competencias gerenciales bajo un sistema de evaluación y retroalimentación que llevaron a una conclusión muy clara de cómo se maneja la misma.

En segundo lugar el desarrollo de las competencias gerenciales, permitió verificar como la comunidad educativa involucra a todo el equipo institucional, dejando saber cada uno de los manejos, reglas y procedimientos a desarrollar en cada situación, decretando así que en su totalidad existe una buena competencia a nivel educativo, dejándonos saber que nuestros objetivos específicos uno y dos se cumple en esta investigación.

En cuanto a nuestro último objetivo este es uno en los cuales las relaciones entre gestión administrativa y calidad educativa se cumplen, pero dejando saber que en un pequeño porcentaje no se trabaja en equipo y este es un punto muy importante dado que es un mecanismo que ayuda a todos con el único fin de poder colaborar en una mejora dentro de dicha institución.

Se destaca que un buen servicio educativo va a estar siempre liderado por una buena administración la cual va a dirigir hacia una buena calidad educativa, prometiendo así cumplir con estándares de suma importancia impulsada hacia la excelencia, y con el principal propósito de orientar, apoyar y monitorear las acciones del sistema educativo.

RECOMENDACIONES

Los representantes de las instituciones educativas, deben implementar prácticas de enseñanza más libres y sin tantas restricciones, a su vez programas de capacitación que fortalezcan el trabajo en equipo y así no limitar la capacidad del maestro y hacerlo trabajar por miedo, es indispensable que logre manjar los procesos de innovación y superación personal.

Del mismo modo se exhorta que los docentes busquen una participación más activa dentro de la gestión de la institución para efectuar los cambios que se consideren más cercanos a la realidad del contexto escolar en cual se desarrollan y no solo realizar una planificación para cumplir por cumplir y crear un escenario falso sobre la realidad educativa de la institución.

Continuar con ese proceso que busca el cambio de pensamiento en los agentes que intervienen en la comunidad educativa, lo cual siempre es difícil pero necesario. A su vez realizar el respectivo seguimiento a la práctica docente con el fin de comprobar la actitud frente al cambio de metodologías innovadoras, creativas, participación en equipo, etc. características de un docente participativo a fin de elevar la calidad educativa de la institución, la misma que se promueve a través de cursos de capacitación y seminarios que se llevan a efecto dentro y fuera de la institución.

REFERENCIAS

Alvarez, C. A. (2011). *Metodologia de la investigacion* . Obtenido de https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf

Alvarez, C. A. (2011). *Universidad Surcolombiana* . Obtenido de https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf

Amarate, A. (2000). *Sciel. Gestion administrativa* . Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-97922002000300007#:~:text=La%20gerencia%20de%20la%20instituci%C3%B3n%20educativa%20es%20el,la%20consecuci%C3%B3n%20de%20sus%20proyectos%20comunes%22%20%28%C3%81lvarez%2C%201988%3A23%29.

Arboleda, I. D. (2016). *UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO*. Obtenido de https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/22863/1/T3604M.pdf

Baquerizo, R. (2014). *Revista cientifica ecociencia* . Obtenido de https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/306

Barajas, C., & Orduz, A. (2019). Obtenido de Universidad Pedagogica Experimental Libertador : https://www.redalyc.org/journal/3761/376168604012/html/

Barrutia. (2015). *Universidad Cesar Vallejjo* . Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41606/V%C3%A9lez_RPA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bernal. (2010). *Scielo.* Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732018000100149

Bolaños, M. (1998). *Consejo Nacional Técnico de la Educación.* Obtenido de https://www.educacionyfp.gob.es/revista-de-educacion/dam/jcr:9c9d0d3a-c96d-4e7e-bd14-73fb4e4d62f8/1975re240estudios12-pdf.pdf

Botero, C. (2010). *Politecnico Colombiano* . Obtenido de https://rieoei.org/historico/deloslectores/2811Botero.pdf

Carrasco. (2011). *Repositorio academico de la Universidad de Chile*. Obtenido de https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/102690

Castillo, T. (06 de septiembre de 2017). *Eprints repository sotfware*. Obtenido de https://repositorio.unan.edu.ni/1801/

Chiavenato, E. (2014). *Universidad de Costa Rica* . Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/

Coello, A. A. (2017). *Ciencias de la Documentacion* . Obtenido de https://webs.ucm.es/centros/cont/descargas/documento10123.pdf

Conde. (2013). *Universidad cesar vallejo* . Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41606/V%C3%A9lez_RPA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Farfan, M., & Reyes, I. (2017). *Universidad Autonoma Metropolitana* . Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/340/34056722004/html/

Huerco, J. (2018). *Introduccion a la gestion* . Obtenido de https://docplayer.es/11694909-Introduccion-a-la-gestion.html

Jimenez, E. (2009). *Universitat autonoma de barcelona*. Obtenido de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/4142/aej1de1.pdf

Lopèz, M. (2016). *Departamento de sociologia* . Obtenido de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/117203/TESIS.pdf?sequence=

Manes, J. N. (1999). *Scielo* . Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-97922002000300007#:~:text=La%20gerencia%20de%20la%20instituci%C3%B3n%20educativa%20es%20el,la%20consecuci%C3%B3n%20de%20sus%20proyectos%20comunes%22%20%28%C3%81lvarez%2C%201988%3A23%29.

Mattar, J., & Cuervo, L. (2017). *Pñanificacion para el desarrollo en America Latina* . Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42139/10/S1700693_es.pdf

Montilla, O. d. (2016). *Scielo* . Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232004000300002

Morales, J. P. (Diciembre de 2017). *Universidad de Girona* . Obtenido de https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/8004/tjipm.pdf

Penalva, A., & Guerrero, C. (2013). *Univesidad de Murcia* . Obtenido de https://revistas.um.es/reifop/article/view/180931

Representacion de la UNESCO en peru . (2011). *Universidad Libre Maestria en Educacion* . Obtenido de https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/8643/MAESTRIA%20FINAL%20OCTUBRE%2023.pdf?sequence=1

Rodriguez, A., & Garcia, G. (18 de julio-septiembre de 2012). *Ciencias Holguin* . Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/1815/181524338001.pdf

Romero, E. M. (23 de 05 de 2017). *Ministerio de educacion*. Obtenido de https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/05/Ley-Organica-Educacion-Intercultural-Codificado.pdf

Tamayo. (1997). *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012

Tournier, B. (07 de diciembre de 2015). *Planteamiento de la Educacion de la Unesco* . Obtenido de https://learningportal.iiep.unesco.org/es/blog/motivar-a-los-docentes-para-mejorar-el-aprendizaje

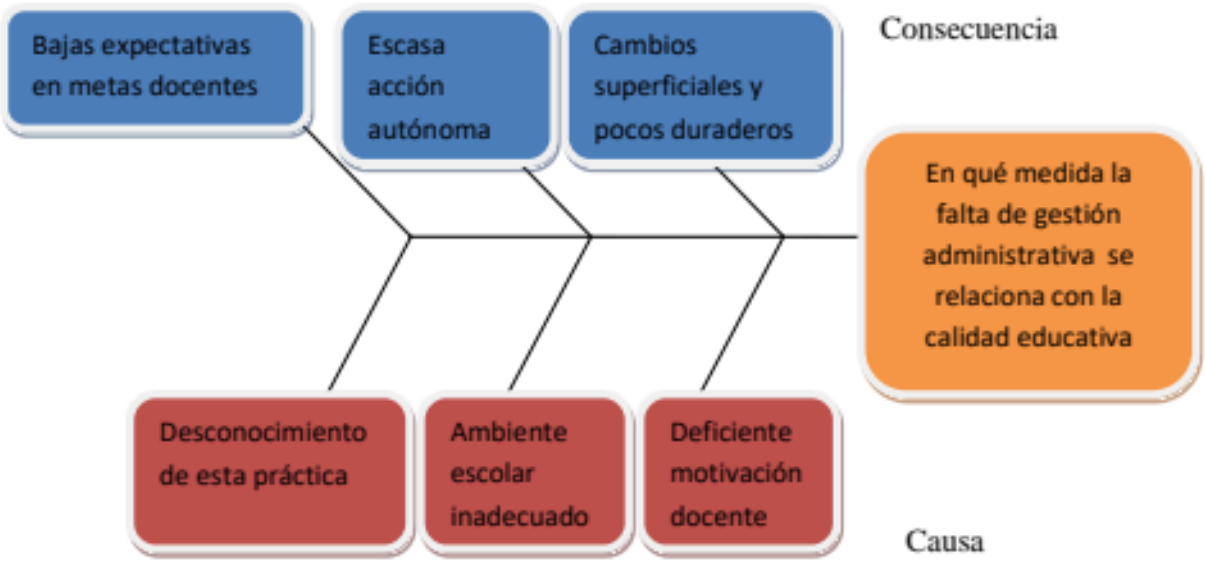
Vaillant, D. (2015). *UNESCO*.

Vega, B. L. (13 de 11 de 2018). *Tesis UNEMI* . Obtenido de https://core.ac.uk/download/pdf/143426233.pdf

Villacis, J. (27 de 04 de 2020). *PCAIP*. Obtenido de https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/download/198/323/

ANEXOS
ANEXO 1

Causas y consecuencias del problema



Anexo 2

Matriz de concreción de los estándares de la Unidad Educativa Bilingüe Boston

(AUTOEVALUACIÓN INSTITUCIONAL)

GESTIÓN ESCOLAR	D.1. DIMENSIÓN DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA									
	COMPONENTES	**ESTÁNDAR DE GESTIÓN ESCOLAR**	**INDICADORES DE CALIDAD EDUCATIVA**				**MEDIO DE VERIFICACIÓN**	**RESULTADOS**		
			NO CUMPLE 0	**EN PROCESO 1**	**SATISFACTORIO 2**	**DESTACADO 3**		**PUNTAJE**	**INDICADOR**	**NIVEL ALCANZADO**
	D1.C1. Organización Institucional	**D1.C1.GE1.** La oferta del servicio educativo guarda relación con lo que establece el documento vigente de Autorización de Creación y Funcionamiento de la institución.	D1.C1.GE1.a. La oferta del servicio educativo no corresponde a lo establecido en el documento de Autorización de Creación y Funcionamiento de la institución o el documento no está vigente.	D1.C1.GE1.b. La oferta del servicio educativo cumple parcialmente lo establecido en el documento vigente de Autorización de Creación y Funcionamiento de la institución.	D1.C1.GE1.c. La oferta del servicio educativo cumple con lo establecido en el documento vigente de Autorización de Creación y Funcionamiento de la institución.	N.A.	*Documento vigente de Autorización de Creación y Funcionamiento de la institución.	2	**S**	CUMPLE ESTANDAR
		D1.C1.GE2. Cuenta con el Proyecto Educativo Institucional (PEI) construido participativamente.	D1.C1.GE2.a No dispone de un Proyecto Educativo Institucional (PEI).	D1.C1.GE2.b. El Proyecto Educativo Institucional (PEI) no ha sido construido participativamente y/o no responde a las necesidades institucionales.	D1.C1.GE2.c. El Proyecto Educativo Institucional (PEI) ha sido construido participativamente bajo los lineamientos de la Autoridad Educativa Nacional.	D1.C1.GE2.d. El Proyecto Educativo Institucional (PEI) ha sido construido bajo los lineamientos de la Autoridad Educativa Nacional e incorpora estrategias innovadoras.	*Proyecto Educativo Institucional (PEI) registrado. *Registro de asistencia a la construcción del Proyecto Educativo Institucional (PEI).	3	**D**	BUENA PRACTICA/NOVEDOSA
		D1.C1.GE3. Cuenta con procedimientos académicos y administrativos.	D1.C1.GE3.a. No cuenta con procedimientos académicos ni administrativos.	D1.C1.GE3.b. Cuenta con algunos procedimientos académicos y/o administrativos.	D1.C1.GE3.c. Cuenta con todos los procedimientos académicos y administrativos.	D1.C1.GE3. d. Cuenta con procedimientos académicos y administrativos innovadores.	*Documento de procedimientos académicos y administrativos.	3	**D**	BUENA PRACTICA/NOVEDOSA
		D1.C2.GE4. Se ejecutan actividades de capacitación profesional para el	D1.C2.GE4.a. La institución no ejecuta actividades de capacitación	D1.C2.GE4.b. Las actividades de capacitación profesional ejecutadas	D1.C2.GE4.c. Las actividades de capacitación profesional	D1.C2.GE4.d. Se promueve espacios de intercambio de conocimientos y	*Plan de capacitación profesional institucional.	3	**D**	BUENA PRACTICA/NOVEDOSA

	personal administrativo, directivo y docente en función del diagnóstico de necesidades institucionales.	profesional.	no consideran un diagnóstico de necesidades institucionales.	consideran un diagnóstico de necesidades institucionales.	experiencias adquiridas durante los procesos de capacitación profesional.				
D1.C2. Desarrollo profesional	D2.C2.GE5. Se ejecutan procesos de apoyo y acompañamiento pedagógico a la práctica docente en función de las necesidades institucionales.	D2.C2.GE5.a. No cuenta con procesos de apoyo y acompañamiento a la práctica docente.	D2.C2.GE5.b. Las actividades de apoyo y acompañamiento pedagógico de la práctica docente no están alineadas a las necesidades institucionales.	D2.C2.GE5.c. Las actividades de apoyo y acompañamiento pedagógico están alineadas a las necesidades institucionales.	D2.C2.GE5.d. Ejecuta actividades de apoyo y acompañamiento pedagógico innovadores.	*Plan de acompañamiento pedagógico aprobado por la autoridad correspondiente.	3	**D**	BUENA PRACTICA/NOVEDOSA
	D1.C2.GE6. Se reconoce los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente de acuerdo a los lineamientos institucionales.	D1.C2.GE6.a. No realiza reconocimiento a méritos alcanzados por el personal de la institución.	D1.C2.GE6.b. Se reconoce algunos de los méritos alcanzados por el personal con base en los lineamientos establecidos por la institución.	D1.C2.GE6.c. Se reconoce los méritos alcanzados por el personal con base en los lineamientos establecidos por la institución.	N.A.	*Resoluciones para disponer el reconocimiento de méritos.	2	**S**	CUMPLE ESTANDAR
D1.C3. Información y Comunicación	D1.C3.GE7. Mantiene registros administrativos completos, actualizados y almacenados de manera segura.	D1.C3.GE7.a. No cuenta con registros de información académica ni administrativa del estudiantado.	D1.C3.GE7.b. Los registros de información de la institución están desactualizados o incompletos.	D1.C3.GE7.c. Los registros de información administrativa y académica están completos, actualizados y se almacenan de forma segura.	D1.C3.GE7.d. Los registros de información de la institución cumplen con el estándar y consideran procesos novedosos de gestión de la información.	*Archivos físicos o magnéticos con información académica y administrativa de la institución. *Documento de procesos administrativos y académicos (gestión de la información).	3	**D**	BUENA PRACTICA/NOVEDOSA
	D1.C3.GE8. Cuenta con lineamientos para la comunicación oportuna de aspectos académicos y administrativos entre los actores educativos.	D1.C3.GE8.a. No cuenta con lineamientos para la comunicación oportuna de aspectos académicos y administrativos entre los actores educativos.	D1.C3.GE8.b. Cuenta con lineamientos para la comunicación de algunos aspectos académicos y administrativos.	D1.C3.GE8.c. Cuenta con lineamientos para la comunicación oportuna de aspectos académicos y administrativos entre los actores educativos.	D1.C3.GE8.d Cuenta con medios novedosos para comunicar aspectos académicos y administrativos entre los actores educativos.	*Documento de procedimientos académicos y administrativos (comunicación con actores educativos)	3	**D**	BUENA PRACTICA/NOVEDOSA

	D1.C4. Infraestructura, equipamiento y servicios complementarios	D1.C4.GE9. Se optimiza el uso de la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos para apoyar los procesos de aprendizaje.	D1.C4.GE9.a. Dispone de infraestructura, equipamiento y recursos didácticos que no son utilizados de manera óptima en el proceso de enseñanza aprendizaje.	D1.C4.GE9.b. Cuenta con infraestructura, equipamiento y recursos didácticos que son subutilizados en el proceso de enseñanza aprendizaje.	D1.C4.GE9.c. Cuenta con infraestructura, equipamiento y recursos didácticos que son aprovechados para apoyar el proceso de enseñanza-aprendizaje.	N.A.	*Documento de procedimientos académicos y administrativos (uso de la infraestructura, equipamiento y recursos). *Inventarios de infraestructura y equipamiento.	2	**S**	CUMPLE ESTANDAR
		D1.C4.GE10. Los servicios complementarios que oferta la institución funcionan de acuerdo a los lineamientos emitidos por la Autoridad Educativa Nacional.	D1.C4.GE10.a. Los servicios complementarios que oferta la institución funcionan sin considerar los lineamientos emitidos por la Autoridad Educativa Nacional.	D1.C4.GE10.b. Los servicios complementarios que oferta la institución cumplen parcialmente con los lineamientos emitidos por la Autoridad Educativa Nacional.	D1.C4.GE10.c. Los servicios complementarios que oferta la institución funcionan de acuerdo a los lineamientos emitidos por la Autoridad Educativa Nacional.	D1.C4.GE10.d. Los servicios complementarios ofertados cumplen con lo determinado en el estándar y proponen modelos de gestión novedosos que sobrepasan el cumplimiento de la normativa.	*Contratos legalizados de servicios.	3	**D**	BUENA PRACTICA/NOVEDOSA

	COMPONENTES	**ESTÁNDAR DE GESTIÓN ESCOLAR**	**INDICADORES DE CALIDAD EDUCATIVA**				**MEDIO DE VERIFICACIÓN**	**RESULTADOS**		
			NO CUMPLE 0	**EN PROCESO 1**	**SATISFACTORIO 2**	**DESTACADO 3**		**PUNTAJE**	**INDICADOR**	**NIVEL ALCANZADO**
GESTIÓN DIRECTIVO	**D1.C1. Organización Institucional**	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.	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.	*Distributivo de personal.	3	**D**	BUENA PRACTICA/NOVEDOSA
		D1.C1.DI2. Implementa el Proyecto Educativo	D1.C1.DI2.a. No implementa el Proyecto Educativo Institucional (PEI).	D1.C1.DI2.b. Implementa parcialmente los	D1.C1.DI2.c. Implementa los elementos del	D1.C1.DI2.d. Implementa el Proyecto	*Matriz de seguimiento de la implementación del	3	**D**	BUENA PRACTICA/NOVEDOSA

	Institucional (PEI)		elementos del Proyecto Educativo Institucional (PEI).	Proyecto Educativo Institucional (PEI).	Educativo Institucional (PEI) y lo evalúa periódicamente para detectar opciones de mejora.	Proyecto Educativo Institucional (PEI).			
	D1.C1.DI3. Supervisa la ejecución de procedimientos académicos y administrativos.	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.	*Registros de asistencia a la socialización de procedimientos administrativos y académicos. *Comunicaciones sobre la aplicación de procedimientos académicos y administrativos.	3	D	BUENA PRACTICA/NOVEDOSA
D1.C2. Desarrollo profesional	D1.C2.DI4. Gestiona la ejecución de actividades de capacitación para el personal administrativo, directivo y docente.	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.	D1.C1.DI4.c. Gestiona la ejecución del plan de capacitación.	D1.C1.DI4.d. Gestiona actividades de capacitación y promueve la réplica de aprendizajes.	*Matriz de seguimiento a la implementación del plan de capacitación profesional. *Registro de asistencia a capacitaciones.	3	D	BUENA PRACTICA/NOVEDOSA
	D2.C2.DI5. Monitorea las actividades de apoyo y acompañamiento pedagógico a la práctica docente en función del plan de acompañamiento pedagógico aprobado.	D2.C2.DI5.a. No monitorea las actividades de apoyo y acompañamiento pedagógico a la práctica docente.	D2.C2.DI5.b. Monitorea algunas de las actividades de apoyo y acompañamiento pedagógico a la práctica docente establecidas en el plan.	D2.C2.DI5.c. Monitorea las actividades de apoyo y acompañamiento pedagógico a la práctica docente en función del plan aprobado.	D2.C2.DI5.d. Reajusta el plan de apoyo y acompañamiento pedagógico con base en los resultados de su seguimiento.	*Fichas de observación áulica.	3	D	BUENA PRACTICA/NOVEDOSA
	D1.C2.DI6. Aplica lo dispuesto en la resolución para reconocer los méritos alcanzados por el personal administrativo, directivo y docente.	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.DI6c. 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.	*Fotos de eventos de reconocimiento / diplomas / certificados / memorandos de reconocimiento.	3	D	BUENA PRACTICA/NOVEDOSA

D1.C3. Información y Comunicación	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.	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.	*Reporte institucional de información administrativa y académica actualizada y completa. (Registro de notas, registro de asistencia, entre otros).	3	**D**	BUENA PRACTICA/NOVEDOSA
	D1.C3.DI8. Verifica el cumplimiento de los lineamientos de comunicación académica y administrativa entre los actores educativos.	D1.C3.DI8.a. No verifica el cumplimiento de los procedimientos establecidos para la comunicación institucional.	D1.C3.DI8.b. Verifica el cumplimiento de algunos procedimientos para la comunicación institucional (atención a representantes, novedades, trámites, resultados de aprendizaje, entre otros).	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).	D1.C3.DI8.d. Verifica los procedimientos de comunicación existentes y propone opciones de mejora para un mayor impacto.	*Registros de asistencia a reuniones o de atención a representantes legales *Medios de información utilizados.	3	**D**	BUENA PRACTICA/NOVEDOSA
	D1.C3.DI9. Coordina la rendición de cuentas de la gestión de autoridades y organismos institucionales.	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.	*Acta final de la junta general de profesores. *Acta de entrega-recepción del informe de rendición de cuentas de la gestión de organismos institucionales correspondientes.	3	**D**	NO IMPLEMENTADO/ DESCONOCIMIENTO
D1.C4. Infraestructura, equipamiento y servicios complementarios	D1.C4.DI10. Verifica la utilización óptima de la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos en relación a los	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	D1.C4.DI10.c. Verifica la utilización de la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos en relación a los	D1.C4.DI10.d. Verifica y orienta sobre la utilización óptima de la infraestructura	*Registro de uso de recursos e infraestructura.	3	**D**	BUENA PRÁCTICA / NOVEDOSA

		objetivos aprendizaje.		sin relacionarla con los objetivos de aprendizaje.	objetivos de aprendizaje.	en relación a los objetivos de aprendizaje planteados por los docentes.			
		D1.C4.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.a. No supervisa el funcionamiento de los servicios complementarios.	D1.C4.DI11.b. Supervisa el cumplimiento de algunos de los lineamientos emitidos por la Autoridad Educativa Nacional para la prestación de servicios complementarios.	D1.C4.DI11.c. Supervisa el cumplimiento de los lineamientos emitidos por la Autoridad Educativa Nacional para la prestación de servicios complementarios.	D1.C4.DI11.d. Evalúa la prestación de los servicios complementarios y sugiere acciones para su mejora.	*Reporte de funcionamiento de los servicios complementarios.	3	D	BUENA PRACTICA/NOVEDOSA

MATRIZ DE ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE, INDICADORES DE CALIDAD EDUCATIVA Y MEDIO DE VERIFICACIÓN

D.1. COMPONENTE DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

COMPONENTE	ESTÁNDAR DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE	INDICADORES DE CALIDAD EDUCATIVA				MEDIO DE VERIFICACIÓN	RESULTADOS		
		NO CUMPLE	EN PROCESO	SATISFACTORIO	DESTACADO		PUNTAJE	INDICADOR	NIVEL ALCANZADO
D1.C2. Desarrollo profesional	D1.C2.DO1. Participa en capacitaciones para mejorar la calidad de su práctica docente.	D1.C2.DO1.a. No participa en las actividades que le corresponde de acuerdo al plan de capacitación institucional.	D1.C2.DO1.b. Participa en algunas de las actividades que le corresponde de acuerdo al plan de capacitación institucional.	D1.C2.DO1.c. Participa en todas las actividades que le corresponde de acuerdo al plan de capacitación institucional.	D1.C2.DO1.d. Replica a otros actores los aprendizajes adquiridos durante las capacitaciones recibidas fuera de su institución.	*Certificados de participación en capacitaciones.	3	D	BUENA PRACTICA/NOVEDOSA
	D2.C2.DO2. Aplica estrategias para mejorar su práctica docente a partir de las recomendaciones producto del acompañamiento	D2.C2.DO2.a. No aplica recomendaciones para mejorar su práctica docente.	D2.C2.DO2.b. Aplica parcialmente las recomendaciones del proceso de acompañamiento pedagógico.	D2.C2.DO2.c. Aplica todas las recomendaciones realizadas en el proceso de acompañamiento pedagógico.	D2.C2.DO2.d. Aplica las recomendaciones y propone nuevas estrategias que complementan	*Planificaciones microcurriculares.	3	D	BUENA PRACTICA/NOVEDOSA

	pedagógico.				el acompañamiento pedagógico.			
D1.C3. Información y Comunicación	D1.C3.D03. Registra la información de su labor docente según los procesos de gestión de la información (notas, asistencia, planificaciones, entre otros).	D1.C3.D03.a. No cuenta con registro de información de asistencia, notas y planificaciones.	D1.C3.D03.b. Registra información parcial de su gestión como docente.	D1.C3.D03.c. Mantiene actualizada la información de su labor docente según los procesos de gestión de la información establecidos.	D1.C3.D03.d. Mantiene actualizada la información de su labor docente y sugiere otros procesos para optimizar la gestión de la información.	* Reportes del registro de la información.	3	**D**	BUENA PRACTICA/NOVEDOSA
	D1.C3.D04. Comunica de manera oportuna los resultados de aprendizaje e información oficial pertinente a estudiantes y representantes legales.	D1.C3.D04.a. No comunica resultados de aprendizaje ni información oficial a la comunidad educativa.	D1.C3.D04.b. Comunica de forma tardía o incompleta los resultados de aprendizaje e información oficial pertinente a estudiantes y representantes legales	D1.C3.D04.c. Comunica de forma oportuna los resultados de aprendizaje e información oficial pertinente a estudiantes y representantes legales.	D1.C3.D04.d. Cumple con el estándar y propone otras alternativas de comunicación de la información.	* Reporte de comunicación de resultados de aprendizaje.	3	**D**	BUENA PRACTICA/NOVEDOSA
D1.C4. Infraestructura, equipamiento y servicios complementarios	D1.C4.D05. Emplea la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos en relación a los objetivos de aprendizaje planteados y promueve su cuidado.	D1.C4.D05.a. No emplea la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos de los que dispone la institución en función de los objetivos de aprendizaje planteados.	D1.C4.D05.b. Subutiliza la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos disponibles en la institución en relación al logro de los objetivos de aprendizaje.	D1.C4.D05.c. Emplea la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos (promueve su cuidado y detecta problemas) y los ajusta a los objetivos de aprendizaje.	D1.C4.D05.d. La utilización de la infraestructura, equipamiento y recursos didácticos se ajusta a los objetivos de aprendizaje y propone la utilización de nuevos espacios y recursos para fortalecerlos.	* Planificación microcurricular (recursos)	3	**D**	BUENA PRACTICA/NOVEDOSA

Nota: Dirección de la institución

Anexo 3

Encuesta a directivos - tesis

5 respuestas

Publicar datos de análisis

Nombre del establecimiento educativo

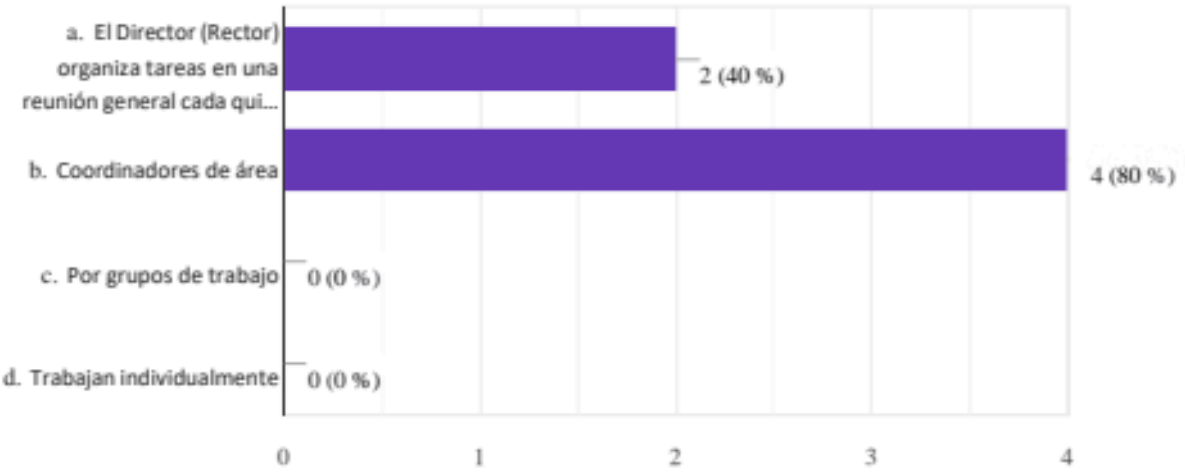
5 respuestas

Unidad Educativa Bilingue Boston

¿Cómo están organizados los equipos de trabajo en su institución?

Copiar

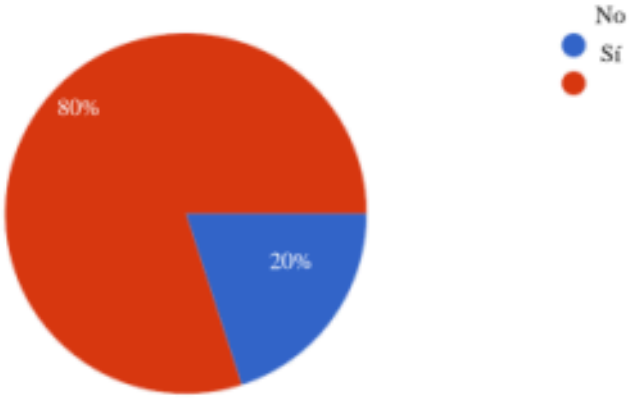
5 respuestas



Las tareas de los miembros de la institución se encuentran escritas enun manual de normas, reglas y procedimientos

Copiar

5 respuestas



En que medida las competencias gerenciales contribuyen a la gestión administrativa y a la calidad educativa de su institución.

Copiar

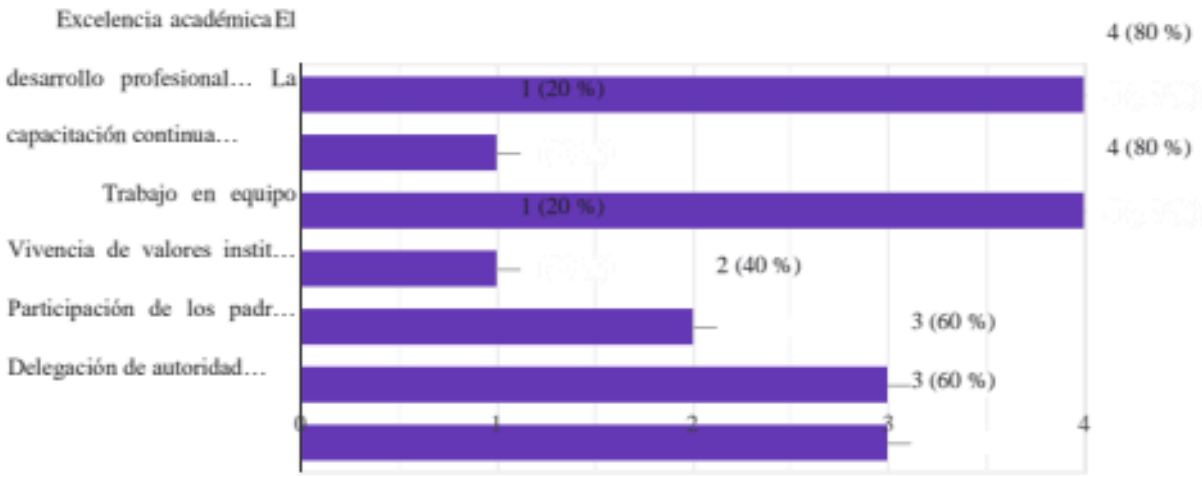
5 respuestas



La gestión administrativa de su institución educativa promueve:

Copiar

5 respuestas



Cuales de las siguientes opciones forman parte de sus competencias gerenciales:

Copiar

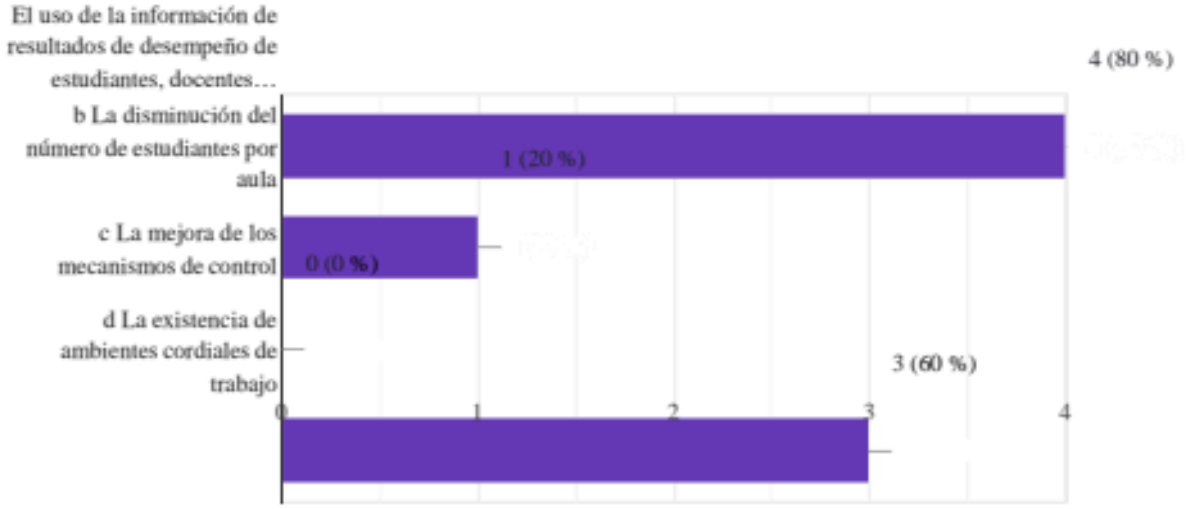
5 respuestas



Para mejorar el desempeño y progreso de la institución, cuales de las siguientes opciones favorecen a la gestión administrativa y calidad educativa.

Copiar

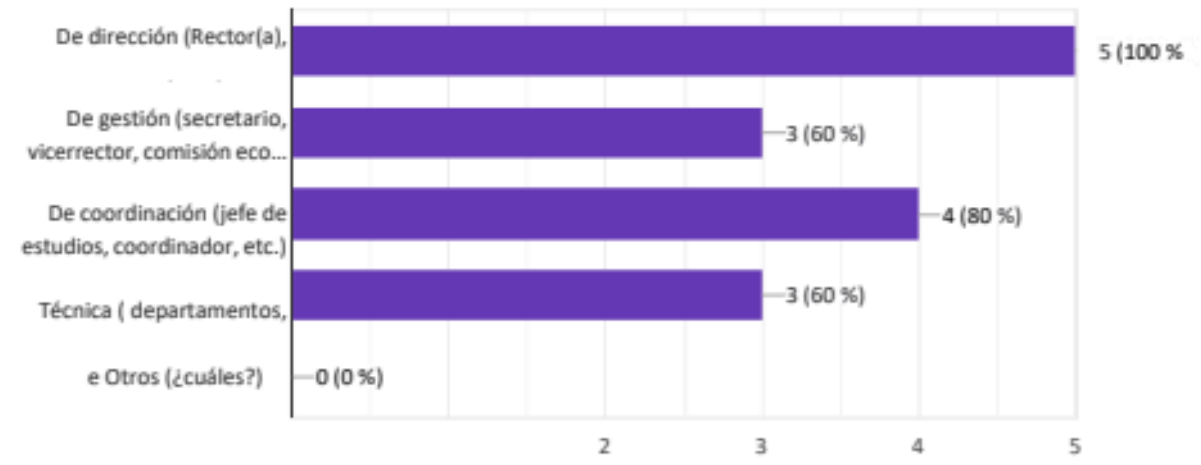
5 respuestas



De los diferentes órganos mencionados a continuación, ¿Cuáles se encuentran en su institución?

Copiar

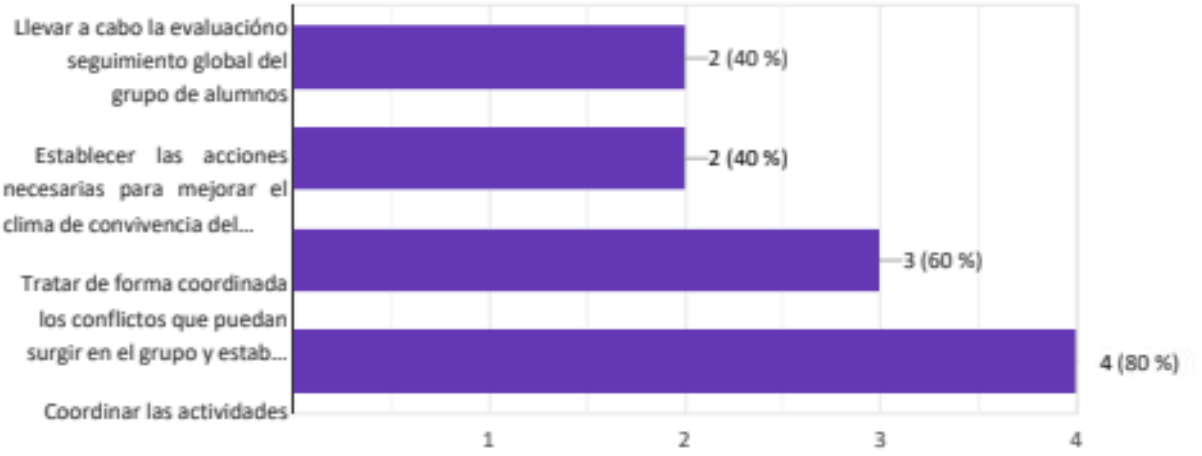
5 respuestas



El equipo docente de su institución es el encargado de:

Copiar

5 respuestas



Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. Notificar uso inadecuado - Términos del Servicio -Política de Privacidad

Google Formularios

Anexo 4

Encuesta a docentes

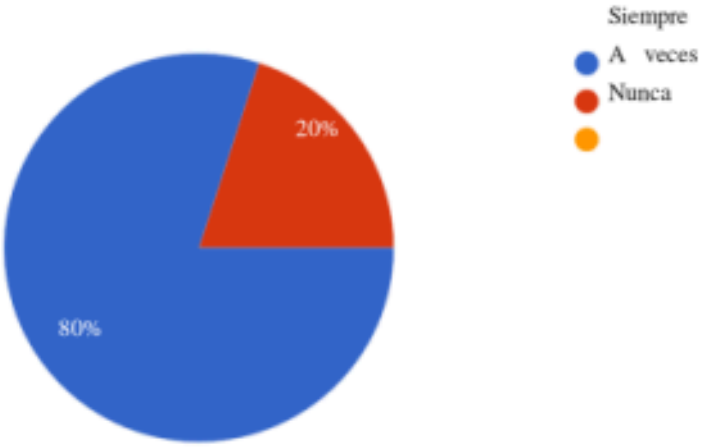
10 respuestas

Publicar datos de análisis

La gerencia educativa promueve en los padres, representantes, comunidad en general la importancia de brindar a los estudiantes unambiente de aprendizaje agradable, armónico, seguro y estimulante.

Copiar

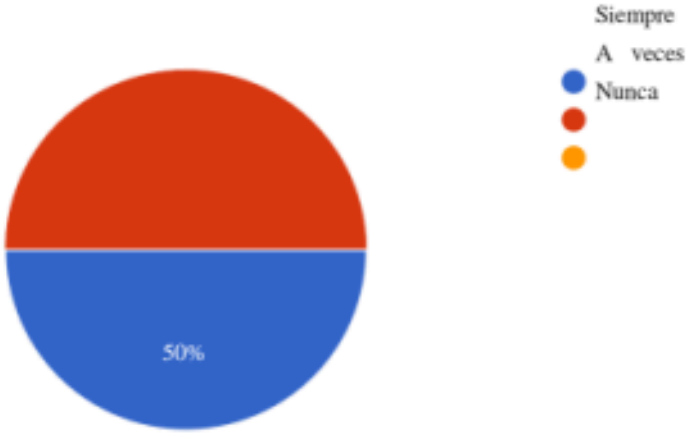
10 respuestas



Los directivos y docentes promueven la investigación a nivel educativoporque es un producto de la participación colectiva donde se integran docentes- estudiantes- familias con el fin de desarrollar y materializar metas de la unidad educativa.

Copiar

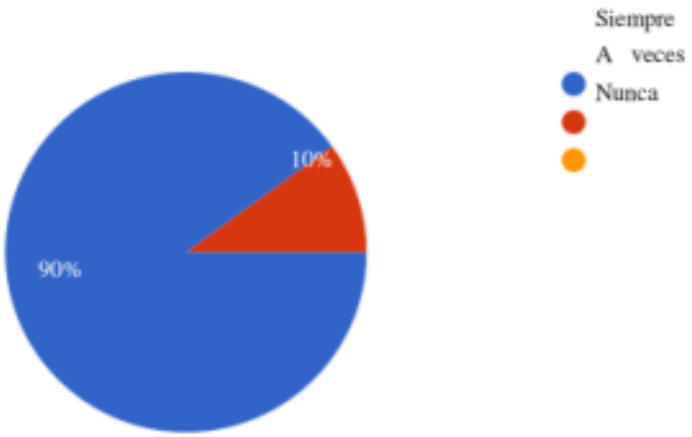
10 respuestas



Los directivos mantienen a través de su gestión una alta calidadeducativa en la institución.

Copiar

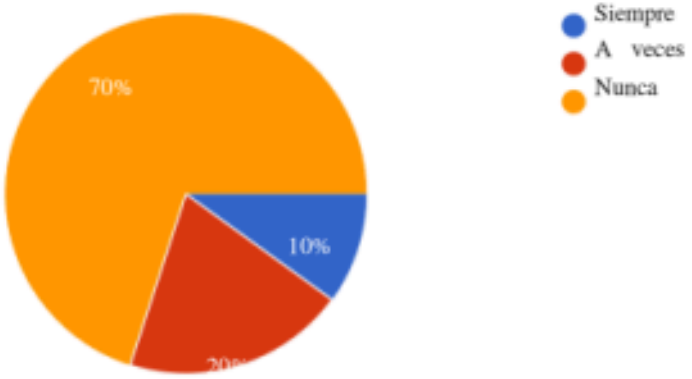
10 respuestas



Existe resistencia en los compañeros o director/rector cuando intentadesarrollar nuevos métodos de enseñanza.

Copiar

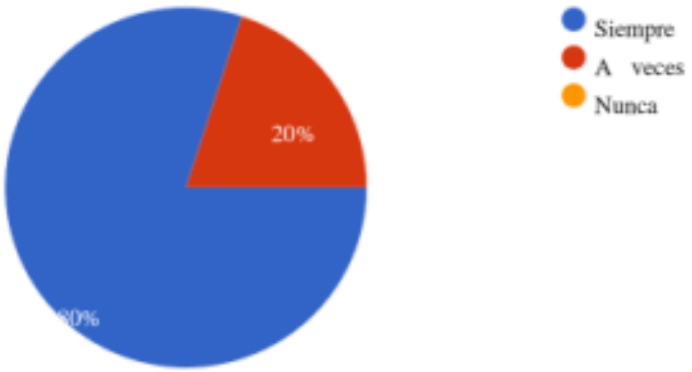
10 respuestas



Propone usted actividades innovadoras para que los estudiantes lasdesarrollen.

Copiar

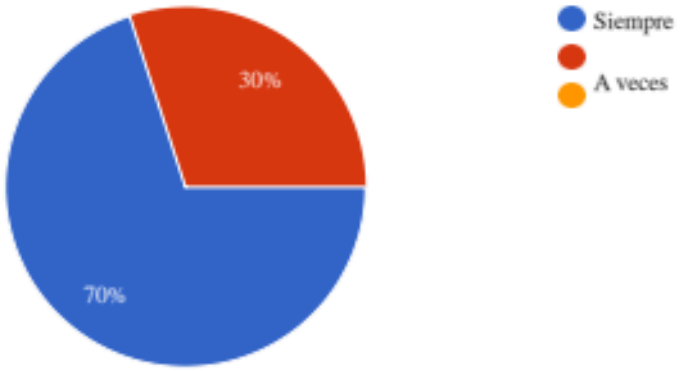
10 respuestas



Los métodos de enseñanza en sus clases se caracterizan por la innovación, la variedad, la participación y la interacción estudiantes-docentes.

Copiar

10 respuestas



Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google. Notificar uso inadecuado - Términos del Servicio -Política de Privacidad

Google Formularios