



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Direccionamiento estratégico para la gestión de la calidad
institucional en la Unidad Educativa América, Quevedo-Ecuador,
2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Br. Baquedano Moya, Thalía Isabel (ORCID: 0000-0002-5072-3296)

ASESOR:

Dr. Briones Mendoza, Mario Napoleón (ORCID: 0000-0001-9494-0850)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi Madre por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ella entre los que se incluye este. Me forjó con reglas y con algunas libertades, pero al final de cuentas, me motivó constantemente para alcanzar mis anhelos.

Gracias Madre,

Agradecimiento

A Dios, por brindarme la oportunidad de ampliar mis conocimientos y otorgarme la perseverancia para poder afrontar las diferentes situaciones que se presentaron durante la ejecución del estudio. Agradezco a mis padres, asesores y en especial a mi mejor amigo, confidente, esa persona que estuvo pendiente en todo momento y que de cariño le digo niño A.L.

A la Unidad Educativa "América", por abrirme las puertas para poder ejecutar el estudio. A la Universidad César Vallejo, por brindar docentes de calidad, de gran labor pedagógica en la trasmisión de sus conocimientos.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de la investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población y muestra	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
3.5. Procedimiento	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	53

Índice de tablas

Tabla 1.	Población y muestra	18
Tabla 2.	Coeficiente de medida Alfa Cronbach	22
Tabla 3.	Características de la dimensión liderazgo directivo	23
Tabla 4.	Características de la dimensión planificación estratégica	25
Tabla 5.	Características de la dimensión evaluación de la gestión directiva	27
Tabla 6.	Características de la dimensión clima institucional	29
Tabla 7.	Características de la dimensión capacitación del personal	31
Tabla 8.	Características de la dimensión desempeño del docente	33
Tabla 9.	Diagnosticar las características de la gestión de la calidad institucional	35

Índice de gráficos

Gráfico 1.	Características de la dimensión liderazgo directivo	24
Gráfico 2.	Características de la dimensión planificación estratégica	26
Gráfico 3.	Características de la dimensión evaluación de la gestion directiva	28
Gráfico 4.	Características de la dimensión clima institucional	30
Gráfico 5.	Características de la dimensión capacitación del personal	32
Gráfico 6.	Características de la dimensión desempeño del docente	34

Resumen

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo diseñar un manual de direccionamiento estratégico para mejorar la calidad institucional en la Unidad Educativa “América”, Quevedo-Ecuador, 2020. Los fundamentos teóricos se basaron en el enfoque al cliente, basado en procesos, al sistema de gestión, y de toma de decisiones, de Pérez.

El estudio por su finalidad fue de tipo aplicada, de carácter descriptivo, de naturaleza cuantitativa y con diseño descriptivo propositivo; la población y muestra fue de 28 integrantes de la comunidad educativa. Se utilizó como instrumento de recopilación de datos el cuestionario con escala ordinal. Asimismo, este instrumento fue validado a través del paquete estadístico Alfa de Cronbach, del cual se obtuvo un resultado de 0,743 que significa que tiene un coeficiente de confiabilidad aceptable, por lo tanto, el instrumento implementado proporciona seguridad y confianza para realizar la medición de la variable “gestión de calidad institucional”.

Los datos fueron organizados mediante el uso del análisis descriptivo para identificar los rasgos característicos que tienen cada una de las dimensiones, los mismos que fueron analizados en el programa estadístico SPSS. Según los resultados, la dimensión liderazgo directivo de nivel alto (67,9%), la dimensión planificación estratégica de nivel alto (64,3%), la dimensión evaluación de la gestión directiva de nivel medio (53,6%), la dimensión clima institucional de nivel alto (64,3%), la dimensión capacitación del personal un nivel medio (53,6%), y la dimensión desempeño docente de nivel (57,1%).

Según, el análisis de las dimensiones de la variable “gestión de calidad institucional” esta se encuentra en buen nivel; pese a ello, es necesario alcanzar niveles muy altos en la medida que se aplique un buen direccionamiento estratégico para lo cual se propone su respectivo manual de direccionamiento estratégico.

Palabras claves: direccionamiento estratégico, gestión, calidad institucional.

Abstract

The present research study aimed to design a manual of strategic direction to improve the institutional quality in the Educational Unit "America", Quevedo-Ecuador, 2020. The theoretical foundations were based on the customer approach, based on processes, on the system management, and decision-making, by Pérez.

The study, due to its purpose, was of an applied type, descriptive, quantitative in nature and with a purposive descriptive design; the population and sample consisted of 28 members of the educational community. The ordinal scale questionnaire was used as the data collection instrument. Likewise, this instrument was validated through the Cronbach's Alpha statistical package, from which a result of 0.743 was obtained, which means that it has an acceptable reliability coefficient, therefore, the implemented instrument provides security and confidence to measure the variable "institutional quality management".

The data were organized through the use of descriptive analysis to identify the characteristic features of each of the dimensions, the same ones that were analyzed in the SPSS statistical program. According to the results, the high-level managerial leadership dimension (67.9%), the high-level strategic planning dimension (64.3%), the mid-level managerial management evaluation dimension (53.6%), the institutional climate dimension of a high level (64.3%), the dimension of staff training a medium level (53.6%), and the dimension of teaching performance of a level (57.1%).

According to, the analysis of the dimensions of the variable "institutional quality management" is at a good level; Despite this, it is necessary to reach very high levels to the extent that a good strategic direction is applied, for which its respective strategic direction manual is proposed.

Keywords: strategic direction, management, institutional quality.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, la necesidad de controlar la gestión de calidad para el mejoramiento continuo dentro de las instituciones educativas se ha convertido en un requisito fundamental para lograr alcanzar los planes propuestos y los objetivos institucionales; asimismo, los procesos de gestión y direccionamiento estratégicos no podrán ser realizados eficientemente si no se dispone de documentos normativos de planificación estratégica, gestión pedagógica, clima institucional y de convivencia escolar, de lo contrario, la calidad educativa no mejorará si no existe una inmediata intervención en los procesos institucionales. (Pérez, 2015).

En el contexto internacional, Ferró & Yábar (2017), en referencia al plan de gestión de la calidad institucional, los nuevos estilos en el panorama mundial requieren innovar sustancialmente en la profesión educativa, transformaciones que respondan a las necesidades de la sociedad para solventar sus requerimientos; por consiguiente, el proceso de transformación de los alumnos debe estar encuadrado entre las medidas de eficiencia y avance continuo. Dentro de este argumento la gestión de calidad, se transforma en un instrumento primordial que admite documentar los procedimientos de administración y escolar, fundados en las labores esenciales que la Ley de Educación permite.

En el contexto nacional, Paguay & Herrera (2015), señalan que la planeación estratégica, pedagógica y su dependencia con la gestión de calidad institucional, son campos del entendimiento que en la actualidad constituyen dos de los sitios más importantes y examinados en la gestión educativa, su objeto primordial es fortalecer la calidad del servicio educativo por medio de operaciones que elevan el desempeño en el trabajo.

El mayor inconveniente que se presenta en la gestión institucional de las unidades educativas, es mantener la estabilidad en el momento de dirigir aspectos como: el liderazgo directivo, la planificación estratégica, la evaluación de la gestión directiva, el clima institucional, incluyendo, la capacitación del personal y el desempeño docente, porque normalmente quienes dirigen las instituciones educativas le dan más

importancia a la dirección administrativa, omitiendo los otros lineamientos. Lo que sí es evidente que para que nuestro nivel de calidad de la educación sea el que actualmente tenemos como país es porque tanto la gestión institucional como la pedagógica no obtienen una actuación notable para el cuerpo directivo de las instituciones educativas. Las consecuencias de esta ineficiente gestión educativa van a ser variadas, pero lo que más va a afectar la formación de los estudiantes es la falta de gerencia, en especial el sistema de los recursos humanos.

A partir de este argumento tenemos la siguiente enunciación del problema:

¿Cómo diseñar un manual de direccionamiento estratégico para mejorar la calidad institucional en la Unidad Educativa “América”, Quevedo-Ecuador 2020?

De acuerdo a esta enunciación tenemos la sistematización del problema:

¿Cuáles son las características que tiene la dimensión liderazgo directivo en la Unidad Educativa “América”?

¿Cuáles son las características de la dimensión planificación estratégica en la Unidad Educativa “América”?

¿Cuáles son las características de la dimensión evaluación de gestión directiva en la Unidad Educativa “América”?

¿Cuáles son las características de la dimensión clima institucional en la Unidad Educativa “América”?

¿Cuáles son las características de la dimensión capacitación del personal en la Unidad Educativa “América”?

¿Cuáles son las características de la dimensión desempeño del docente en la Unidad Educativa “América”?

Este análisis se justifica por los siguientes motivos, los directores de las unidades educativas anhelan elevar la gestión de la calidad institucional, mediante la aplicación de procesos estratégicos que cumplan con parámetros administrativos fundamentales; sería destacable que todas las instituciones educativas desarrollen en

forma adecuada los instrumentos estratégicos para optimizar y fortificar en nivel de calidad respecto a la enseñanza mediante una eficiente gestión administrativa, la educación necesita activamente la participación de cada elemento de la comunidad educativa para obtener resultados que se asemejen a la realidad socioeconómica, política, lugar, identidad, género e inclusión de cada institución.

Ahora bien, el objetivo general sería:

Diseñar un manual de direccionamiento estratégico para mejorar la calidad institucional en la Unidad Educativa “América”, Quevedo-Ecuador, 2020.

Y los objetivos específicos se refieren a:

Describir las características de la dimensión liderazgo directivo en la Unidad Educativa “América”.

Describir las características de la dimensión planificación estratégica en la Unidad Educativa “América”.

Describir las características de la dimensión evaluación de gestión directiva en la Unidad Educativa “América”.

Describir las características de la dimensión clima institucional en la Unidad Educativa “América”.

Describir las características de la dimensión capacitación del personal en la Unidad Educativa “América”.

Describir las características los estándares profesionales de la dimensión desempeño del docente en la Unidad Educativa “América”.

II. MARCO TEÓRICO

Después de la investigación realizada acerca la variable direccionamiento estratégico para la gestión de la calidad institucional se encontraron los siguientes referidos teóricos:

En el contexto internacional, Rojas (2015) manifiesta que el direccionamiento estratégico es un aspecto de orientación de acciones de la institución y son aquellas operaciones relevantes para la gestión directiva en conjunto con el clima escolar. El propósito de esta investigación fue realizar una descripción del direccionamiento estratégico en el clima institucional. Este estudio se realizó desde una perspectiva metodológica mixta aplicada, primero en un estudio cuantitativo que permitió realizar una descripción del direccionamiento estratégico en el clima institucional de la Institución Educativa Santa Ana de Mariquita-Tolima, México; y segundo en un estudio cualitativo en la cual se usó un grupo de discusión, que permitió investigar y diseñar una estrategia de mejoramiento que contribuyó en la gestión de calidad institucional. Los resultados obtenidos en el análisis de los datos recolectados a través de una encuesta surgieron contradicciones, donde el direccionamiento estratégico de la institución tiene una fundamentación importante, pero el 44,2% de la comunidad no lo conoce. Por otro lado, el clima escolar se encuentra en el área de la gestión directiva, y en base a lo analizado el 51,2% de la comunidad expresa que existe buena comunicación entre los directivos y los docentes.

Por otro lado, en el estudio realizado por Clavijo & Cortes (2014) titulado “Aplicación del modelo de direccionamiento estratégico en la gestión directiva del colegio El Cortijo Vianey I.E.D., de Bogotá-Colombia” quienes manifiestan que las instituciones educativas son actoras de distintos procesos de transformación con un enfoque de mejora en la calidad de la calidad institucional, orientando sus prácticas de forma sana y eficiente. El objetivo de esta investigación fue presentar una propuesta para el desarrollo del modelo direccionamiento estratégico dirigido a mejorar los procesos de planeación, ejecución, seguimiento y evaluación en la gestión directiva. El enfoque metodológico de la investigación fue de tipo cualitativo y el diseño

metodológico fue la investigación acción participativa. En conclusión, esta propuesta surge en el colegio El Cortijo Vianey I.E.D., a partir de los resultados que fueron evidenciados en la evaluación interna, donde se determinó la desarticulación de la gestión directiva, pedagógica y comunitaria, el incumplimiento con la proyección que se tenía en los documentos institucionales, y el descontento de los estudiantes con el servicio recibido e inconformidad de los docentes con las prácticas que se llevan a cabo.

Por consiguiente, en el ámbito nacional los guayaquileños Salas & Lucín (2013) indicaron que con el objetivo de valorar la calidad del sistema educativo para establecer el nivel de alejamiento de los alumnos del establecimiento educativo “Capitán Pedro Oscar Salas Bajaña” y sus resultados en los sistemas educativos. La finalidad de este análisis fue el examinar los fundamentos teóricos de la calidad en la gestión educativa, diagnosticar de fortalezas y oportunidades presentes, estudiar el clima institucional del grupo de docentes, establecer la complacencia del usuario (interno y externo) y establecer el abandono de los estudiantes del establecimiento educativo. Al finalizar se presentó las siguientes recomendaciones las mismas que son: aumentar la infraestructura física, agregar el informe del entorno familiar en la planeación del proceso educativo, propiciar que los profesores y estudiantes se enaltezcan con la destreza de los maestros de mayor trayecto y estos se respalden con los nuevos modelos educativos, además, invertir en la aplicación de planes de marketing y publicidad, lo que contribuirá a mejorar la gestión de activos que tienen.

Asimismo, Pérez (2015) en su trabajo titulado “Procesos de direccionamiento estratégico para la gestión de la calidad institucional en la unidad educativa Santa Cruz de la Providencia de Fe y Alegría de la ciudad de Quito, del año lectivo 2014-2015” quien manifiesta que el estudio de los procesos de direccionamiento estratégicos, aborda temas de la norma internacional ISO 9001-2008 donde predomina el enfoque basado en procesos y su aplicación en las instituciones educativas. El objetivo de esta investigación fue identificar los niveles de logros de los aprendizajes escolar y analizar la aplicación de procesos para la gestión de la educación. La metodología básica de la investigación fue de tipo bibliográfica documental, además de la descriptiva para

identificar las características del sistema de gestión de calidad. En el estudio participaron 98 estudiantes y 15 empleados de la unidad educativa “Santa Cruz de Providencia Fe y Alegría”. En los resultados obtenidos en la encuesta realizada se determinó que el 49,05% de los participantes dicen que con el diseño de un manual de procesos de direccionamiento estratégico se fortalecerá la gestión de la calidad a través de los procesos y especificaciones relacionados con el cumplimiento de los estándares educativos.

De acuerdo con los modelos o enfoques teóricos de la gestión de la calidad institucional, estos se exponen a continuación:

Enfoque de gestión basado en el liderazgo pedagógico: El directivo asume un liderazgo pedagógico centrado en la tarea de establecer una dirección (visión, expectativas, metas del grupo), desarrollar profesionalmente al personal, rediseñar la organización y gestionar los programas de enseñanza y aprendizaje. La necesidad de que el liderazgo, esté estrechamente vinculado a la evidencia de una enseñanza eficaz y el aprendizaje efectivo del profesorado, aumenta el impacto del liderazgo escolar en los resultados de los estudiantes. (Vilela, 2018).

Enfoque de gestión participativa: Es la participación de todos los actores educativos en el proceso de gestión, como elementos activos y participativos. Para lograr los procesos de gestión con éxito es importante el compromiso, convicción y cooperación de todos, así como generar las condiciones, la participación de docentes, los ambientes y los procesos necesarios para que los estudiantes logren los aprendizajes.

Enfoque transformacional: Hacer escuela es reconstruir, crear, recrear y recuperar el sentido y el valor de la vida escolar, Pilar poner. Asimismo, Michel Fullan se refiere a la importancia de encontrar el significado tanto de lo que se va a cambiar como la forma de hacerlo. Ser directivo es hacer gestión y mejoramiento continuo, integrando teoría y el conocimiento con la práctica, que la ética con la eficiencia. Transformar la gestión de los directivos, para centrar el que hacer de toda la institución

educativa en el logro de los aprendizajes. Una gestión de contexto con la interacción de los actores. (Vilela, 2018).

Enfoque de gestión basado en procesos: La mejora de la gestión escolar se relaciona directamente con la mejora del funcionamiento de la Institución Educativa, como parte de la “cadena de valor” del sistema educativo; en identificación de procesos que generan valor y la mejora continua de los procedimientos para lograr eficacia y calidad. La gestión escolar incorpora la gestión por procesos como el conjunto de actividades interrelacionadas y articuladas en la institución educativa. Cada proceso transforma elementos de entrada, de salida o de resultados.

Enfoque territorial: Este enfoque considera en el accionar educativo la forma de comprender y promover y promover el desarrollo de cada territorio, entendida a partir de la escuela como parte del entorno socio-cultural y geográfico donde viven y interactúan las personas. Propone para la planificación educativa una mirada multidimensional del desarrollo humano, social e institucional, así mismo el desarrollo ambiental, económico e institucional; además, propone para la planificación educativa atender a los estudiantes del territorio de acuerdo a su contexto.

El Ministerio de Educación (2017), manifiesta que “La gestión de calidad institucional son parámetros de logros esperados, que tienen como objetivo orientar, apoyar y monitorear las acciones de los grupos de actores que conforman el Sistema Nacional de Educación para su mejora continua”.

Asimismo, Pérez (2015) define a “La gestión institucional como el cumplimiento y el control de los mecanismos, las acciones y las medidas necesarias para lograr las metas de la Institución. En el ambiente educativo son todos aquellos procesos que orientan al establecimiento escolar hacia los objetivos que tienen origen en la planificación educativa, para lo cual se requieren saberes, habilidades y experiencias, así como de las prácticas y mecanismos utilizados por los entes involucrados en las labores escolares”.

De acuerdo a los paradigmas de gestión relacionado con la educación, es necesario establecer distinciones entre la gestión educativa y la gestión escolar:

Donde, Pérez (2015) dice que “La gestión educativa, son aquellas acciones y decisiones que provienen de las autoridades y la administración que afectan en el desarrollo de las instituciones educativas de una sociedad en particular. Generalmente, las medidas incluidas en la gestión educativa se articulan con otras políticas publicas implementadas por el gobierno, como parte de un proyecto de Estado. En el Ecuador, se asumen los requerimientos necesarios para el logro de estándares de calidad educativa, la metodología para la autoevaluación, el plan de mejoras, desarrollo del Plan Educativo Institucional, Código de Convivencia y otros”.

Mientras, que “La gestión escolar corresponde al ámbito institucional e involucra objetivos y acciones consecuentes de dichos propósitos que apuntan a lograr una afectación directa sobre el organismo educativo, es decir, la gestión abarca a las entidades escolares de manera particular y su comunidad educativa de referencia”.

Conceptualmente, Pérez (2015) manifiesta que el sistema de gestión de la calidad institucional educativa es el conjunto de actividades de la función general de la dirección que determina la política de la calidad, los objetivos y responsabilidades que se llevan a cabo al planificar, inspeccionar, controlar, asegurar y mejorar la calidad en cualquier institución educativa.

Para renovar la estructura de gestión de calidad de las instituciones educativas, los altos mandos son los responsables de regularizar la caracterización de los medios de cualquier modo, obligatorios para el desempeño de las políticas de calidad. Es importante mencionar que un trabajo eficiente de calidad institucional pende de determinados mecanismos de gestión, que se establecen en las dimensiones que se deben tomar en cuenta en la labor cotidiana al frente del establecimiento educativo, entre los cuales se deben considerar los siguientes:

Dimensión liderazgo directivo: Sustenta que los rectores de las instituciones de nivel básico superior de régimen público para habituarse a los retos de transformación y de la indecisión, es necesario despertar el espíritu de decisión y de innovación, de la disposición de la solución de dificultades y de las decisiones que se deben tomar, por medio de una progresiva autonomía, en concordancia indeleble con la labor

cooperativa, como las capacidades para informar y ser imaginativo y en un argumento de las nuevas realidades tecnológicas. (Elera 2013, p. 7).

Dimensión planificación estratégica: Es una labor esencial de la gestión formativa de calidad, para desempeñar correcta y adecuadamente su propósito. La programación pedagógica es un desarrollo de naturaleza anticipatoria y continua que involucra un grupo de fases lógicas, a través de estas se examina la situación de la institución pedagógica. Respecto al principio de dicho análisis, anuncia lo que se viene a través de sujeción de finalidades y objetivos, esto requiere la elaboración de un grupo de operaciones y se instituye el nivel de desempeño. (Elera 2013, p. 9).

Dimensión de proceso de evaluación de la gestión educativa: Es la actividad encaminada a la recopilación de información, misma que posteriormente, será tomada en cuenta para decidir las mejoras de la calidad educativa, es primordial recalcar que toda actividad debe ser valorada, debe incluir además un “modus vivendi” de los actores involucrados. Respecto a esto, Alvarado (1999), indica que “la valoración es una herramienta que determina la pertinencia y viabilidad del plan académico, ayuda a evitar la ejecución a ciegas del resto de la planificación, los resultados que se puedan obtener de estos pueden ser netamente inesperados para el docente”. Para esto se plantea que las evaluaciones cuenten con: objetividad, notabilidad, relación, cordura, aspecto metodológico y colaboración. Respecto a la evaluación de la realización, indica que esta debe tener: eficacia, marca, validez y retroalimentación. (Elera 2013, p. 9).

Dimensión clima institucional: Este se refiere al entorno laboral generado por la interacción entre compañeros de trabajo a nivel de la entidad. Lograr la generación de un clima institucional apropiado debe ser jurisdicción de todo el cuerpo directivo, especialmente del director. Lo cual significa que se debe desplegar un ambiente donde exista un compromiso neto por parte de los colaboradores de la entidad educativa, esto es totalmente posible en el caso de que exista involucramiento y comunicación. (Elera 2013, p. 10).

Dimensión capacitación del personal: Elera (2013), dice que es una actividad donde se va a ir desarrollando el rol profesional a niveles superiores, creando situaciones en que el maestro tenga la posibilidad de comprender las dificultades, que presentados en la práctica de sus actividades académicas, de forma que posteriormente sea posible la creación de respuestas genuinas para cada una de ellas, y adjudicarse compromisos de forma cualitativa y diferentes, incluyendo varias soluciones. La capacitación constante resulta importante, esto para poder sobrellevar situaciones que a futuro pueden ser consideradas como un problema para la persona. (p. 11).

Dimensión desempeño del docente: Elera (2013) indica que el desempeño de los maestros es el principal aspecto de calidad que puede brindar la institución educativa. Aquí es donde prima la importancia de definir el ejercicio profesional y tener en el equipo personas con perfiles pertinentes para actividades básicas y específicas. Las capacidades son aspectos generales del proceder, en cambio el desempeño constituye un conjunto de actividades para el ejercicio de la labor; esta se mide por medio de la formación de personas íntegras y competentes. (p. 13).

En los referente teóricos del direccionamiento estrategicos tenemos los siguientes argumentos:

El direccionamiento estratégico se define como el manejo de una organización con base en un plan estratégico explícito; además, la dirección estratégica involucra la ejecución de un plan estratégico que haya captado el compromiso del personal encargado de ejecutarlo; es aquí donde radica su importancia y la diferencia clave con los sistemas de planificación que se concentran en alcanzar metas formales sin la participación real del personal. (Rojas, 2015).

Según, Sabiato (2013) “El direccionamiento estratégico es la formulación de las metas de una institución o plan, en donde se depositan los objetivos predefinidos y con miras a cumplimiento en un gran lapso de tiempo, lo cual indica que habrá perdurabilidad, sostenibilidad y desarrollo, lo cual puede ser tomado como un marco

referencial para los objetivos y normativas que se hayan delimitado en el plan estratégico”. (p. 22).

Por otro lado, Rojas (2015) citando a Camacho (2002) manifiesta que el direccionamiento estratégico visto desde un enfoque gerencial permite a la alta dirección determinar un rumbo claro, y promover las actividades necesarias para que toda la organización trabaje en la misma dirección. Esto implica que la dirección estratégica va más allá de la simple y tradicional planeación, puesto que trata de dar elementos a los gerentes a fin de que estén preparados para enfrentar los cambios del entorno, y las situaciones complejas y no rutinarias que la actividad gerencial requiere.

Según, Cedillo (2016) un gerente o director de cualquier institución sea pública o privada, debe tener las expectativas necesarias y las habilidades técnicas para el establecimiento de la visión de la organización, que según Kelsy es “el conjunto de ideas generales, algunas de ellas abstractas, que proveen el marco de referencia de lo que una institución quiere y espera ser en el futuro”. La visión señala el rumbo a seguir, asimismo orienta a la organización en el alcance de los objetivos en términos medios y largo plazo, tomando en cuenta los factores tecnológicos, necesidades y el contexto básico del cliente.

Por otro lado, el profesor Muñiz dice “la misión define la razón de ser de la organización, condiciona sus actividades presentes y futuras, proporciona unidad, sentido de dirección y guía en la toma de decisiones estratégicas”, en este caso la misión es el propósito general de la empresa, es la que orienta las acciones y permite guiar la toma de decisiones estratégicas de una empresa. (Cedillo, 2016).

Cedillo (2016) también hace referencia de los valores institucionales, estos juegan un papel trascendental y son la orientación del desarrollo de las actividades, procesos y funciones; los propósitos organizacionales estarán muy relacionados con la construcción de un tejido social y humano; los estudiantes formados bajo esta perspectiva serán individuos con un alto sentido de lo humano, con valores fundados en el respeto, la solidaridad y desarrollo de las personas. Se trabaja por conseguir una

estrecha relación entre la Institución y el individuo teniendo en cuenta la personalidad, expectativas y necesidades.

Desde el punto de vista de Rojas (2015), el Direccionamiento Estratégico es la orientación que la institución o empresa debe seguir para alcanzar los objetivos y metas trazadas, los cuales le dan la proyección en un mediano y largo plazo, basados en la Misión, Visión y valores institucionales, que le permitan entrelazar relaciones, dentro de la organización, generando un ambiente acorde para alcanzar los logros, de acuerdo a las capacidades de la institución, y a su vez ser flexibles ante el entorno en el que se encuentran.

Los elementos del direccionamiento estratégico tienen como propósito permitir a las entidades educativas definir la ruta estratégica que guiará su gestión institucional, con miras a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de la comunidad educativa, entre ellos tenemos las siguientes dimensiones:

Dimensión diagnóstico estratégico: Este consiste en analizar cuál es la situación de la institución en un momento determinado a través de un doble análisis: análisis del entorno y análisis interno. (Cárdenas, 2015).

Dimensión formulación del plan estratégico: Es un proceso analítico que ayuda a las organizaciones a determinar sus objetivos y a elegir sus estrategias o cursos de acción que les permitirá reducir riesgos y aprovechar las oportunidades del entorno. (Chiavenato, 2017).

Dimensión articulación del plan anual con el plan estratégico: El plan anual hace referencia a los propósitos específicos del plan estratégico e indica cómo el programa y las actividades contribuirán a los propósitos estratégicos a más largo plazo. (García, 2019).

Dimensión divulgación del plan estratégico: Debe existir está una divulgación permanente de los avances y resultados, obteniendo compromiso, sentido de pertenencia, participación, iniciativa y creatividad de toda la institución. (Valencia, 2016).

Dimensión apropiación del plan estratégico por los diferentes estamentos: El nivel de compromiso de los diferentes estamentos es cumplir con las funciones de la comunidad educativa referente a la interculturalidad en los centros educativos. (Roffé, 2013).

Dimensión revisión y actualización del plan estratégico: Es importante realizar la revisión y actualización del plan estratégico, porque orienta de forma amplia y organizada el desarrollo de los programas y proyectos educativos. (MEDUCA, 2015).

Dimensión cumplimiento de metas del plan estratégico: El cumplimiento de las metas del plan estratégico, evalúa en qué medida se cumplieron las metas programadas durante el periodo. Tiene como propósito determinar los factores más relevantes que originaron la variación entre lo programado y lo efectivamente logrado. (Armijos, 2016).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipos y Diseño de investigación

3.1.1. Tipos de investigación

Por la finalidad del estudio fue de tipo de investigación aplicada, en la cual el problema se ha determinado y lo ha distinguido el investigador, por lo que utiliza la investigación para dar respuesta a preguntas específicas. (Rodríguez, 2013).

También, se la consideró como una investigación de nivel descriptivo, porque permitió identificar las peculiaridades que lleva la gestión de la calidad institucional; para dicho estudio en esta empresa de servicios educativos, se realizó la investigación de la situación actual y el bienestar del cliente principalmente con la herramienta como la encuesta, el análisis y la revisión documental. (Educativa & G38, 2019).

Asimismo, fue una investigación diagnóstica o propositiva, porque fue un proceso dialéctico que utilizó un conjunto de técnicas y procedimientos con la finalidad de diagnosticar y resolver problemas fundamentales. (Serrano, 2017).

3.1.2. Diseño de la investigación

De acuerdo al diseño, este fue experimental de carácter descriptivo-propositivo, porque se encargó de recoger la información del fenómeno, donde se realizó un diagnóstico y evaluación. También, se efectuó un análisis y fundamentación de teorías, y finalmente se dio una propuesta de solución. (Estela 2020, p. 10).

Datos:

M = (Muestra) 28 Personas de la comunidad educativa

O = (Observación) Gestión de calidad institucional

P = (Propuesta) Plan de direccionamiento estratégico

Esquema:



3.2. Variables y operacionalización

Rincón L. (2018), señala que la operacionalización de las variables radica en establecer la técnica mediante la cual se miden o analizan las mismas. Las dimensiones que corresponden a las variables para que sean disentidas de forma empírica, necesitan de operacionalización en indicadores, los cuales no son nada más que las medidas que asisten a la ubicación de la situación actual correspondiente a la problemática.

Variable 1:

- ✓ Gestión de calidad institucional

Dimensiones:

- ✓ Liderazgo directivo
 - Definir decisiones
 - Forma de liderato
 - Colaboración en la realización de trabajos
- ✓ Planificación estratégica
 - Análisis
 - Producción de proyectos
 - Priorizar problemas
- ✓ Evaluación de la gestión
 - Cumplir los objetivos
 - Valoración de la gestión
 - Valoración de resultados

- ✓ Clima institucional
 - Relación interpersonal
 - Solución de problemas
 - Valores

- ✓ Capacitación del personal
 - Modernización pedagógica
 - Eficacia en la utilización de recursos humanos

- ✓ Desempeño docente
 - Organización curricular
 - Organización de la clase
 - Logro de clase

Escala de medición: ordinal

Variable 2:

- ✓ Direccionamiento estratégico

Dimensiones:

- ✓ Diagnóstico estratégico
 - Existencia de un diagnostico estratégico

- ✓ Formulación de plan estratégico
 - Existencia de un plan estratégico

- ✓ Articulación de planes anuales con el plan estratégico
 - Formulación de planes de acuerdo a las metas.
 - Factores claves del plan estratégico

- ✓ Divulgación de plan estratégico

- Nivel de conocimiento del plan estratégico
- ✓ Apropiación del plan estratégico por los diferentes estamentos
 - Nivel de compromiso del plan estratégico
- ✓ Revisión y actualización del plan estratégico
 - Número de versiones del plan estratégico
- ✓ Cumplimiento de metas del plan estratégico
 - Cumplimiento de metas

Escala de medición: ordinal

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población corresponde a la totalidad de personas u objetos que tienen ciertas peculiaridades en común visibles en un sitio o instante fijo. (García 2016). En este caso la población estuvo conformada por cuatro elementos: 2 directivos, 20 docentes, 5 administrativos y 1 servicios, quedando un total de: 28 personas en total.

Criterios de inclusión:

- Directivos, docentes, administradores y personal de servicio que pertenecen a la institución educativa.
- Directivos, docentes, administradores y personal de servicio que participan voluntariamente.

Criterios de exclusión:

- Personal del departamento de Bienestar Social y departamento Pastoral.

3.3.2. Muestra

La muestra, es una parte de la totalidad de un grupo de personas, productos o actividades que cuentan con características que se ajustan a los requerimientos. (Méndez, 2012). Como la población fue finita se consideró el total del universo poblacional, por este motivo no se aplicó ninguna fórmula estadística para determinar la muestra.

3.3.3. Muestreo

El muestreo, es una elección específica de casos por la cual se puede deducir en correspondencia al grupo poblacional que es investigado. (Méndez, 2012). Para el muestreo se realizó una muestra aleatoria y representativa tanto del directivo, los docentes, personal administrativo, y de servicio.

Tabla N° 1. Población, muestra y muestreo

Población	Cantidad
Directivos	2
Docentes	20
Administrativos	5
Servicio	1
Total	28

Fuente: CAP de la Unidad Educativa "América"

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.4.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica de recolección de datos, se entiende como el grupo de normas y métodos que le permiten al investigador entablar, la interacción con el objeto o individuo de la indagación. (García 2016, p. 5). La técnica utilizada para la recolección de datos fue la: Encuesta, a directivos, docentes, personal administrativo y de servicio

para identificar aquellos estándares de calidad aplicados a nivel de la institución y el nivel de bienestar de los mismos.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento de recolección de datos, es cualquier recurso del que el investigador utiliza como apoyo para aproximarse a los fenómenos y sustraer de ellos información. (García 2016, p. 2). El instrumento utilizado en esta investigación fue el: Cuestionario.

3.4.3. Validez

La validez determina en qué nivel una herramienta mide un acontecimiento en cláusulas de la forma como éste se conceptualiza, y relacionadas con la teoría que sostiene la averiguación. (Olivero 2016, p. 10). Los instrumentos utilizados en esta investigación como las encuestas, aplicados al personal docente, al personal de servicio, administradores y directivos, fueron revalidados a través de una matriz de validación basado en el juicio de los expertos.

3.4.4. Confiabilidad

La confiabilidad de un procedimiento de medición o de una escala es su capacidad para dar resultados iguales al ser aplicado, en condiciones iguales, dos o más veces a un mismo conjunto de objetos. Cuanto más grande es la diferencia entre medidas de las mismas propiedades, llevadas a cabo en diferentes instantes, menor es la confiabilidad del instrumento. (Olivero 2016, p. 11).

Es fundamental asegurar la confiabilidad de las herramientas utilizadas en esta investigación, las interpretaciones sobre la conducta de los fenómenos estudiados se realizaron sobre la base de la confianza que se tenga de los datos recolectados. Si no se muestra la confiabilidad del instrumento, constantemente habrá un margen de duda sobre la calidad de la interpretación que se realice desde los datos logrados. Para determinar la confiabilidad de los cuestionarios se utilizó el instrumento de medida Alfa de Cronbach.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,743	40

El resultado que proporciono el Alfa Cronbach fue de 0,743 que en base a los datos propuestos por González & Pazmiño (2015), se encuentra entre aceptable y bueno, lo cual indica que el instrumento implementado proporciona un alto nivel de fiabilidad para realizar la medición de la variable “gestión de la calidad institucional”.

3.5. Procedimiento

Luego de estar diseñado el cuestionario, determinada su confiabilidad y validado, se continuo con el siguiente lineamiento, que consistió en realizar un formato en internet. Para ello, y; con la autorización correspondiente por parte de las autoridades del plantel, se emitió un comunicado para reunirme con los participantes por medio de la plataforma Microsoft Teams para exponer el objetivo de mi trabajo de propuesta de tesis y contar con todo su apoyo al mismo tiempo. Se envió a los correos personales de cada docente el respectivo formulario o link para su contestación.

3.6. Método de análisis de datos

El método de análisis de datos se basa en la ejecución de las operaciones a las que el investigador someterá los datos con el fin de conseguir las metas de análisis. (Educativa, 2019). Los datos conseguidos en este análisis se detallaron con base al uso de la estadística detallada, esta técnica recolecta, examina y caracteriza los datos a fin de explicar las propiedades y comportamientos de este grupo por medio de medidas de resumen, tablas o gráficos.

Con la información que se obtuvo al aplicar las encuestas a las personas pertenecientes al personal de la Unidad Educativa “América” se realizó lo siguiente:

- Control y tabulación de los datos a través del programa Excel.

- Se elaboró tablas en las que constaron: las alternativas, la frecuencia y los porcentajes derivados de las respuestas.
- Una vez alcanzados los resultados de las encuestas, se determinó su confiabilidad y validez por medio de la aplicación Alfa Cronbach.
- Se ejecutó la representación gráfica con datos de cada tabla estadística.
- Se realizó el estudio y explicación de los resultados.
- Se estableció conclusiones y recomendaciones.

El estudio de esta prueba se la hizo por medio del paquete estadístico para las Ciencias Sociales SPSS (Coeficiente de medida Alfa de Cronbach). El coeficiente de medida es una disciplina del Alfa de Cronbach, usado para la medición de la fiabilidad de una escala de medida o test. (García & Ibarra, 2013).

Tabla N° 2. Coeficiente de medida Alfa Cronbach

•	Coeficiente alfa >	,9	es excelente
•	Coeficiente alfa >	,8	es bueno
•	Coeficiente alfa >	,7	es aceptable
•	Coeficiente alfa >	,6	es cuestionable
•	Coeficiente alfa >	,5	es pobre
•	Coeficiente alfa >	,5	es inaceptable

3.7. Aspectos éticos

Para que una averiguación sea ética debería tener costo, lo cual representa un juicio sobre su trascendencia social, científica o clínica, debería proponer una participación que conduzca a mejoras en las condiciones de vida o en la paz poblacional. (Educativa, 2019).

En la propuesta al contar con los integrantes de la unidad Educativa “América”, se manejó los aspectos éticos; en caso, si alguno de ellos no quiso participar, tuvo la libertad de elegir o contestar la encuesta de la investigación. En cambio, de aquellos que, si colaboraron, se les hizo conocer los resultados, y su utilidad como ayudó en su experiencia profesional las estrategias que se plantearon en la propuesta. Además, se garantizó el anonimato de quien participo en la propuesta de investigación, su privacidad o de las fuentes de donde se obtuvieron los resultados. También como investigador, se protegió al educador de todo tipo de riesgo que puedan afrontar salvaguardando su integridad física y moral.

IV. RESULTADOS

DATOS DEL OBJETIVO N° 1: Describir las características de la dimensión liderazgo directivo en la Unidad Educativa “América”

Tabla N° 3. Características de la dimensión liderazgo directivo

	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Desconozco		De acuerdo		Muy de acuerdo		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
01: En la toma de decisiones considera aspectos como, la planeación estratégica, dinámicas de contingencias y los compromisos.	0	0,0%	2	7,1%	5	17,9%	12	42,9%	9	32,1%	28	100,0%
02: Las tomas de decisiones se realizan de acuerdo a las funciones de planeación, administración, organización, control y dirección.	1	3,6%	0	0,0%	5	17,9%	15	53,6%	7	25,0%	28	100,0%
03: En la toma de decisiones el director facilita la participación de la comunidad educativa.	0	0,0%	1	3,6%	3	10,7%	19	67,9%	5	17,9%	28	100,0%
04: El estilo de liderazgo del director es instruccional, que gestiona y articula el currículum.	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	19	67,9%	9	32,1%	28	100,0%
05: El estilo de liderazgo del directivo es democrático y transformador.	1	3,6%	0	0,0%	7	25,0%	10	35,7%	10	35,7%	28	100,0%
06: Los docentes, en las reuniones de trabajo, contribuyen con ideas que favorecen la gestión de calidad institucional.	2	7,1%	0	0,0%	7	25,0%	10	35,7%	9	32,1%	28	100,0%
07: Participan los docentes, personal auxiliar y de apoyo de la institución en las comisiones de trabajo y jornadas pedagógicas.	0	0,0%	1	3,6%	5	17,9%	13	46,4%	9	32,1%	28	100,0%
08: Se integran fácilmente los docentes al trabajo en equipo.	0	0,0%	2	7,1%	5	17,9%	8	28,6%	13	46,4%	28	100,0%

Fuente: Cuestionario de liderazgo directivo

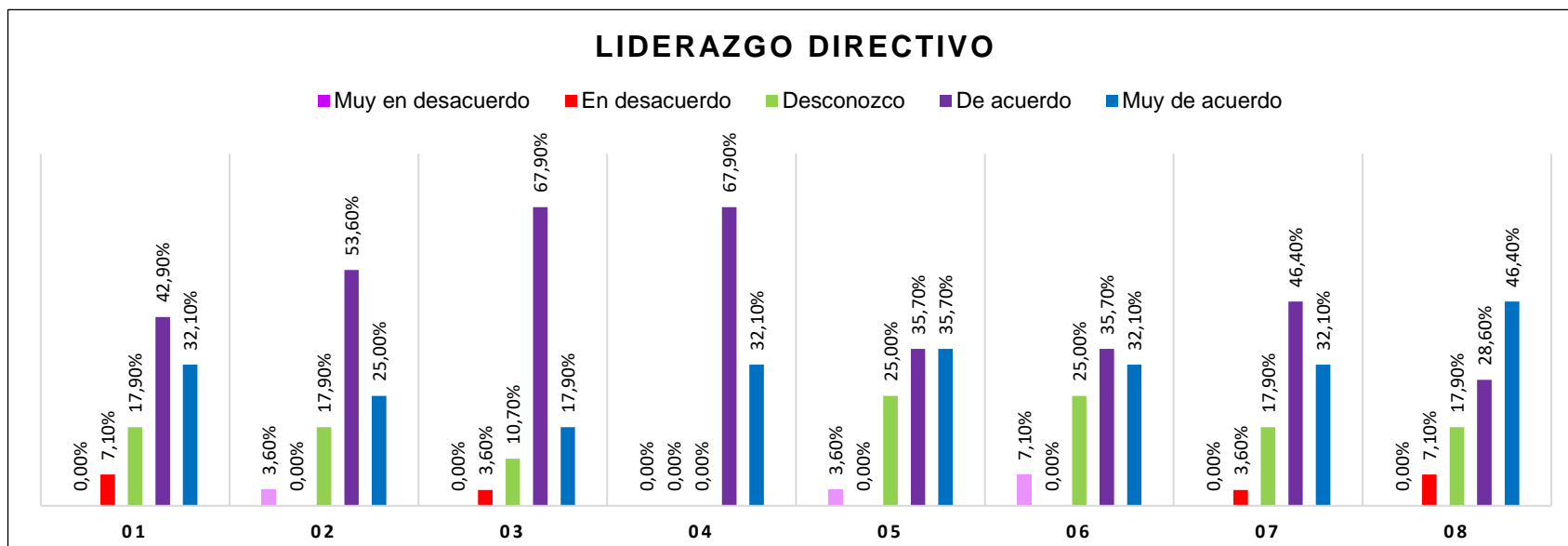


Gráfico N° 1. Liderazgo directivo

De acuerdo con la tabla N° 3, se puede observar que, el 67,9% manifiestan que el director tiene estilo de liderazgo instruccional que gestiona y articula el currículum, asimismo, facilita a la comunidad educativa su participación en la toma de decisiones, mientras el 10,7% dice desconocer que así sea. De igual forma, el 53,6% de los encuestados dicen que se toman las decisiones de acuerdo a las funciones de planeación, administración, organización, control y dirección. Mientras el 46,4% señalan que los docentes, personal auxiliar y de apoyo de la institución participan en las comisiones de trabajo y jornadas pedagógicas. Estos hallazgos muestran que el liderazgo directivo es participativa, democrática e instruccional, por lo tanto, es aceptable para la conducción de la institución.

DATOS DEL OBJETIVO N° 2: Describir las características de la dimensión planificación estratégica en la Unidad Educativa “América”

Tabla N° 4. Características de la dimensión planificación estratégica

	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Desconozco		De acuerdo		Muy de acuerdo		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
09: El cuerpo directivo realiza un diagnóstico antes de planificar un proyecto.	0	0,0%	0	0,0%	4	14,3%	14	50,0%	10	35,7%	28	100,0%
10: Está en capacidad el personal de la institución para elaborar un diagnóstico.	0	0,0%	1	3,6%	5	17,9%	11	39,3%	11	39,3%	28	100,0%
11: Tiene conocimiento el personal de la institución el significado de planificación estratégica.	3	10,7%	0	0,0%	1	3,6%	14	50,0%	10	35,7%	28	100,0%
12: Participan los docentes, el personal de apoyo y la asociación de padres de familia en la construcción del Proyecto Educativo Institucional.	0	0,0%	0	0,0%	1	3,6%	18	64,3%	9	32,1%	28	100,0%
13: Participan los empleados de la institución en la construcción del Plan de Trabajo Anual.	2	7,1%	0	0,0%	5	17,9%	9	32,1%	12	42,9%	28	100,0%
14: Se considera la situación real de la institución en la construcción de los proyectos institucionales.	0	0,0%	0	0,0%	7	25,0%	14	50,0%	7	25,0%	28	100,0%
15: Tiene conocimiento la directiva sobre los problemas que afectan a los diversos estamentos de la institución.	1	3,6%	0	0,0%	6	21,4%	16	57,1%	5	17,9%	28	100,0%
16: El grupo directivo lidera el trabajo en equipo para resolver los problemas.	0	0,0%	3	10,7%	2	7,1%	6	21,4%	17	60,7%	28	100,0%
17: El grupo directivo prioriza la solución de problemas según su importancia.	0	0,0%	5	17,9%	1	3,6%	10	35,7%	12	42,9%	28	100,0%

Fuente: Cuestionario de planificación estratégica

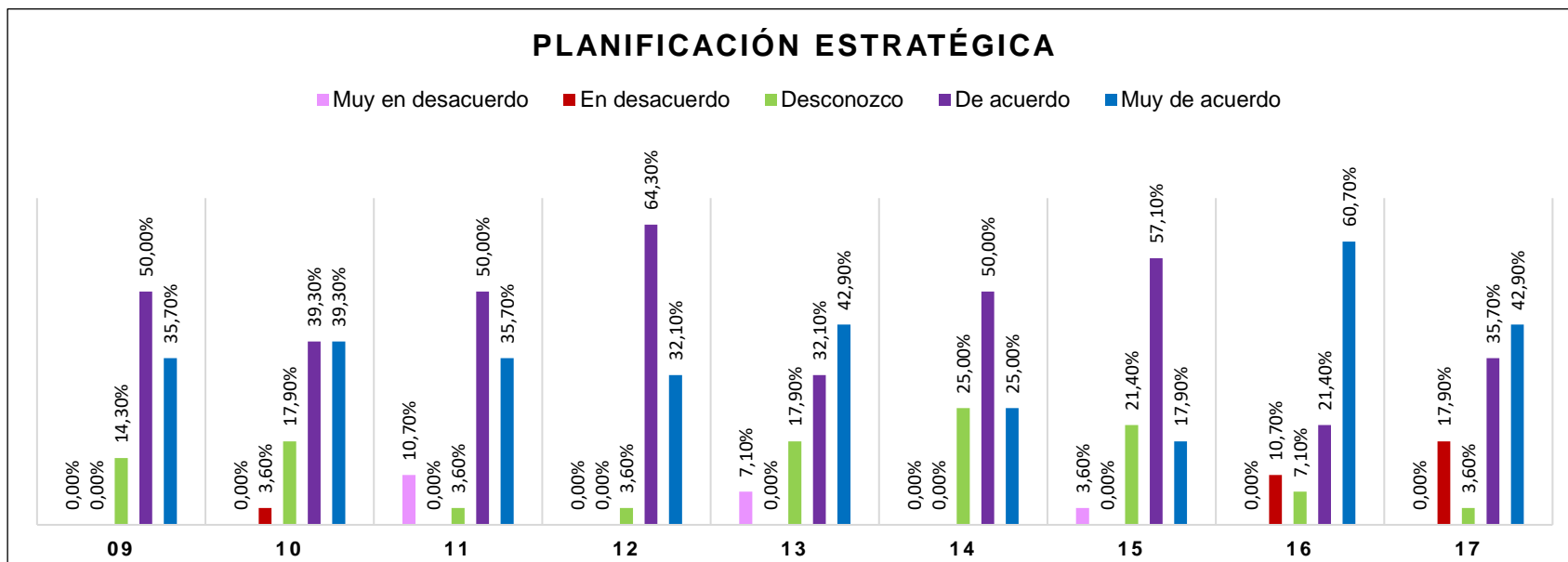


Gráfico N° 2. Planificación estratégica

De acuerdo con la tabla N° 4, se puede observar que el 64,3% están de acuerdo que en la construcción del Proyecto Educativo Institucional participa toda la comunidad educativa; asimismo, el 60,7% están muy de acuerdo en que el equipo directivo trabajo en conjunto para dar solución a los diferentes problemas. Mientras, el 50% de los participantes aluden que el cuerpo directivo realiza un diagnóstico antes de planificar un proyecto, además, el personal tiene conocimiento lo que significa planificación estratégica, y en la construcción de los proyectos educativos se considera la realidad actual de la institución, en este último, el 25,0% desconocen que sea así. Estos resultados muestran que la planificación estratégica en el momento de la construcción de los planes se trabaja en equipo, considerando la situación real de la institución, y realizando diagnósticos previos del problema, por lo tanto, es aceptable su gestión.

DATOS DEL OBJETIVO N° 3: Describir las características de la dimensión evaluación de gestión directiva en la Unidad Educativa “América”

Tabla N° 5. Características de la dimensión evaluación de la gestión directiva

	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Desconozco		De acuerdo		Muy de acuerdo		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
18: Realizan los directivos, docentes, personal de apoyo y estudiantes, evaluaciones periódicas del cumplimiento de los objetivos y metas de la gestión pedagógica.	2	7,1%	0	0,0%	2	7,1%	13	46,4%	11	39,3%	28	100,0%
19: Realiza el equipo directivo evaluaciones periódicas del cumplimiento de objetivos y metas de la institución educativa.	0	0,0%	0	0,0%	5	17,9%	15	53,6%	8	28,6%	28	100,0%
20: Fomenta el equipo directivo el uso del instrumento de evaluación para estimar el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución educativa.	2	7,1%	0	0,0%	11	39,3%	6	21,4%	9	32,1%	28	100,0%
21: El equipo directivo, los profesores y personal de apoyo realizan evaluaciones periódicas de la gestión institucional.	1	3,6%	5	17,9%	8	28,6%	8	28,6%	6	21,4%	28	100,0%
22: Los directivos, profesores y personal de apoyo realizan evaluaciones periódicas de la gestión pedagógica.	3	10,7%	2	7,1%	6	21,4%	13	46,4%	4	14,3%	28	100,0%
23: Se realizan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.	0	0,0%	3	10,7%	2	7,1%	8	28,6%	15	53,6%	28	100,0%
24: El personal de la institución educativa participa activamente en la evaluación de trabajo educativo.	1	3,6%	5	17,9%	1	3,6%	12	42,9%	9	32,1%	28	100,0%

Fuente: Cuestionario de evaluación de la gestión directiva

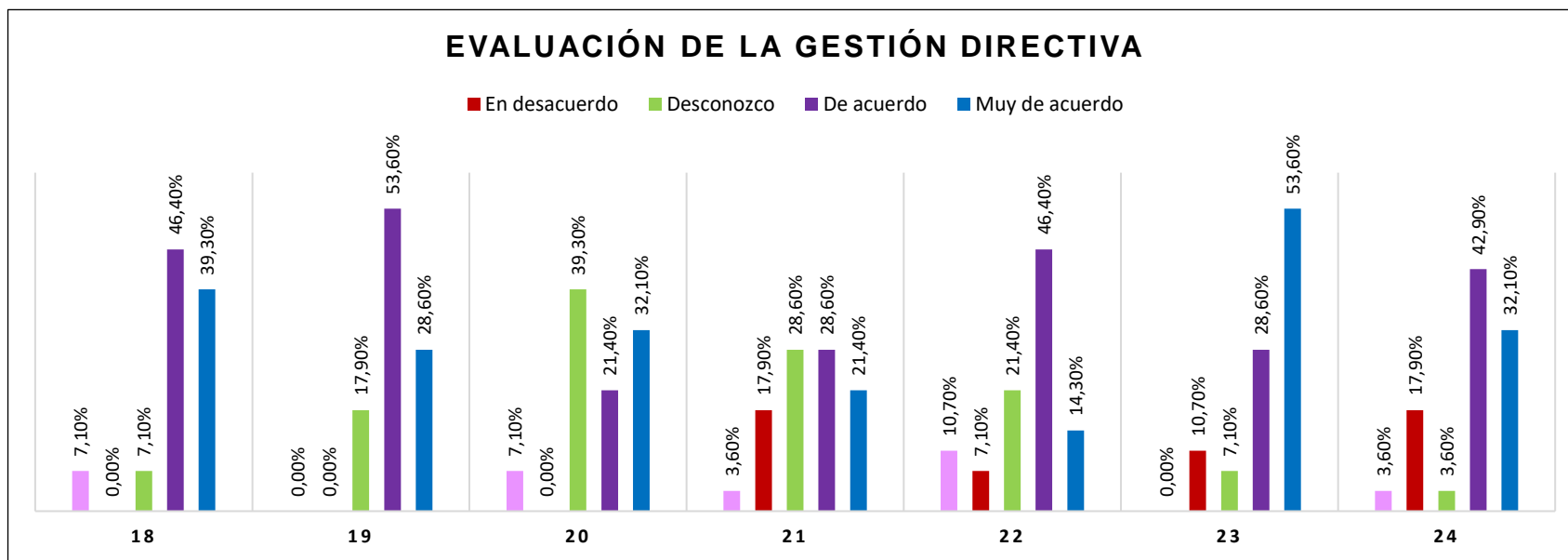


Gráfico N° 3. Evaluación de la gestión directiva

De acuerdo con la tabla N° 5, se puede observar que hay participación en las evaluaciones periódicas y del cumplimiento de metas de la gestión educativa, pero, en lo que refiere al fomento del uso de instrumentos de evaluación para valorar el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución, el 39,3% desconoce si esto se da, y un 7.1% no está de acuerdo con este enunciado, existiendo un 53,5% que está de acuerdo que los directivos si realizan esta acción. Estos hallazgos hacen deducir que se necesita fortificar la participación de los actores educativos en el uso de instrumentos de evaluación institucional.

DATOS DEL OBJETIVO N° 4: Describir las características de la dimensión clima institucional en la Unidad Educativa “América”

Tabla N° 6. Características de la dimensión clima institucional

	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Desconozco		De acuerdo		Muy de acuerdo		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
25: Existe sinceridad y confianza entre los diversos estamentos de la institución educativa.	0	0,0%	1	3,6%	4	14,3%	18	64,3%	5	17,9%	28	100,0%
26: Los diversos estamentos trabajan en conjunto para resolver problemas de la institución educativa.	0	0,0%	2	7,1%	4	14,3%	12	42,9%	10	35,7%	28	100,0%
27: Los directivos de la institución convocan a reuniones para solucionar los problemas que se presentan.	2	7,1%	0	0,0%	7	25,0%	10	35,7%	9	32,1%	28	100,0%
28: Ante intereses desfavorables entre el director y la comunidad educativa, el director logra que las partes lleguen a un acuerdo satisfactorio.	2	7,1%	2	7,1%	7	25,0%	9	32,1%	8	28,6%	28	100,0%
29: En el equipo directivo hay lealtad y transparencia en la entrega de las cuentas.	0	0,0%	2	7,1%	5	17,9%	13	46,4%	8	28,6%	28	100,0%
30: Los directivos no toleran la impuntualidad e incumplimientos de compromisos del personal para impedir discrepancias.	1	3,6%	2	7,1%	5	17,9%	6	21,4%	14	50,0%	28	100,0%

Fuente: Cuestionario de evaluación de la gestión directiva

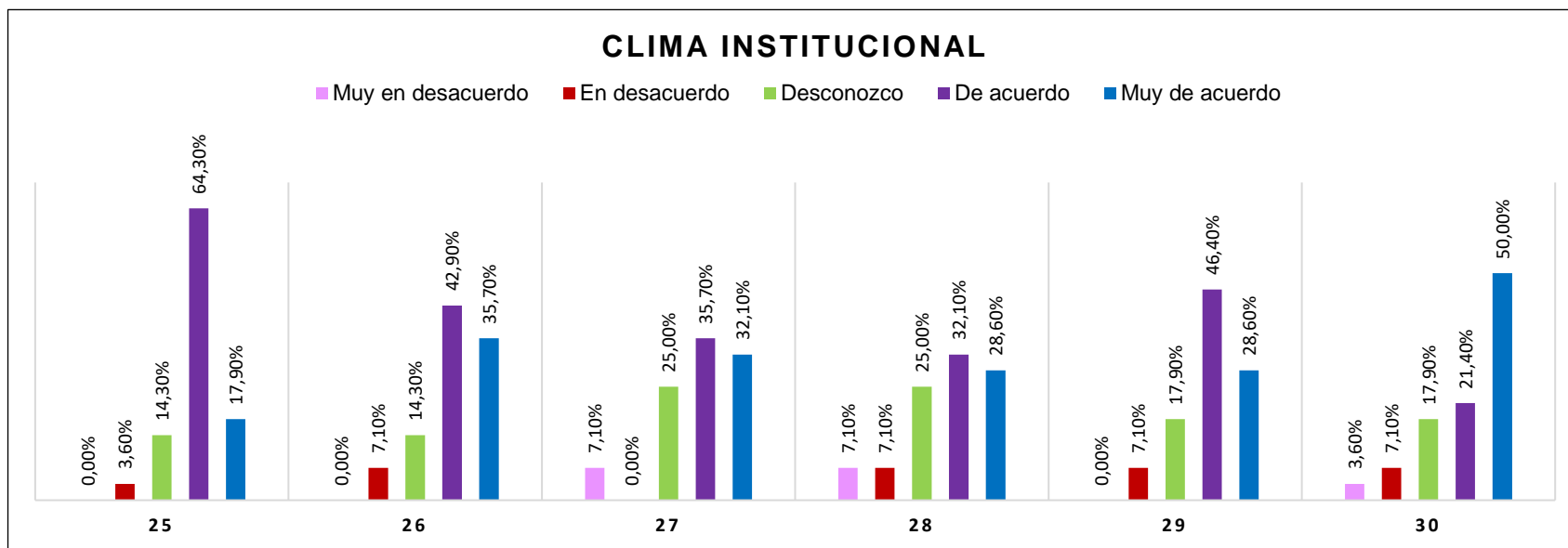


Gráfico N° 4. Clima institucional

De acuerdo con la tabla N° 6, se puede observar que en los diferentes estamentos de la institución educativa existe sinceridad y confianza entre ellos, como también, realizan trabajo en equipo para resolver problemas de la organización; asimismo, en el equipo directivo existe honestidad y transparencia a la hora de entregar las cuentas de la institución. Otro punto importante, en el que están muy de acuerdo en un 50,0% es que los directivos no toleran la impuntualidad e incumplimientos de las responsabilidades del personal para evitar divergencias. No obstante, en un 17,9% dicen desconocer que las acciones del clima institucional se den así, cuando en un 7,1% no está de acuerdo con el expresado. Estas observaciones muestran que el clima institucional es en los diferentes estamentos es cordial y armonioso, existiendo confianza entre ellos, como también realizan su trabajo en equipo para resolver los problemas organizaciones, por lo tanto, se concluye que son aceptables las características del clima institucional.

DATOS DEL OBJETIVO N° 5: Describir las características de la dimensión capacitación del personal en la Unidad Educativa “América”

Tabla N° 7. Características de la dimensión capacitación del personal

	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Desconozco		De acuerdo		Muy de acuerdo		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
31: Están capacitados y actualizados los docentes de la institución educativa.	2	7,1%	0	0,0%	1	3,6%	14	50,0%	11	39,3%	28	100,0%
32: La unidad directiva propicia la actualización formativa de los docentes.	0	0,0%	0	0,0%	5	17,9%	15	53,6%	8	28,6%	28	100,0%
33: Se implementan programas de capacitación considerando en que ámbito o aspecto existe la necesidad de capacitar al personal de la institución.	2	7,1%	0	0,0%	5	17,9%	10	35,7%	11	39,3%	28	100,0%
34: Se han logrado los resultados deseados con los programas de capacitación para el personal de la institución.	1	3,6%	1	3,6%	7	25,0%	14	50,0%	5	17,9%	28	100,0%

Fuente: Cuestionario de capacitación del personal

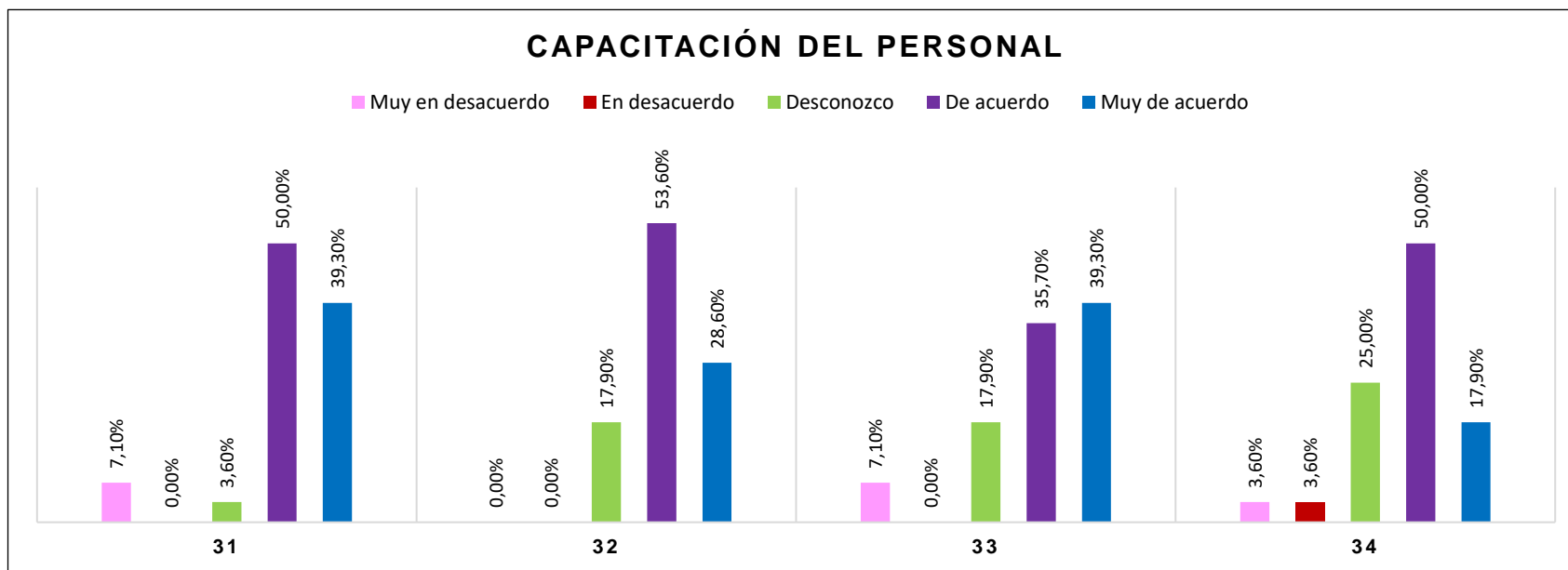


Gráfico N° 5. Capacitación del personal

De acuerdo con la tabla N° 7, se puede observar que los docentes de la institución educativa están capacitados y actualizados, esto debido a la acción motivadora del equipo directivo de la organización, implementando programas de capacitación considerando en que ámbito o aspecto existe la necesidad de preparar al personal; pero, en lo que se refiere a que si los sistemas de capacitación de los empleados de la institución han obtenido los resultados esperados, el 25% dicen que desconocen que sea así, en cambio el 50,0% están de acuerdo con lo mencionado. Estos hallazgos reflejan que en la capacitación del personal existen características de la formación del personal que son sistemáticas y organizadas, dirigida con pasos definidos y estructurados, por lo tanto, es aceptable la labor de la directiva.

DATOS DEL OBJETIVO N° 6: Describir las características de la dimensión desempeño del docente en la Unidad Educativa “América”

Tabla N° 8. Características de la dimensión desempeño del docente

	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Desconozco		De acuerdo		Muy de acuerdo		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
35: Los docentes construyen su proyección anual de manera oportuna y diversificada en función al PCC y el PEI.	2	7,1%	0	0,0%	2	7,1%	14	50,0%	10	35,7%	28	100,0%
36: Los docentes proyectan sus secciones de aprendizaje ajustados con las técnicas y propósitos de la institución.	1	3,6%	0	0,0%	5	17,9%	16	57,1%	6	21,4%	28	100,0%
37: El docente construye su sesión de clases con antelación y articulada con la unidad de aprendizaje.	1	3,6%	0	0,0%	9	32,1%	11	39,3%	7	25,0%	28	100,0%
38: El docente anticipa las técnicas necesarias para el desarrollo eficiente de las clases.	0	0,0%	5	17,9%	6	21,4%	11	39,3%	6	21,4%	28	100,0%
39: El docente se siente complacido con los resultados de aprendizaje de sus alumnos.	3	10,7%	1	3,6%	8	28,6%	14	50,0%	2	7,1%	28	100,0%
40: El docente considera que los resultados de aprendizaje de los alumnos son de calidad.	0	0,0%	3	10,7%	3	10,7%	7	25,0%	15	53,6%	28	100,0%

Fuente: Cuestionario de desempeño personal

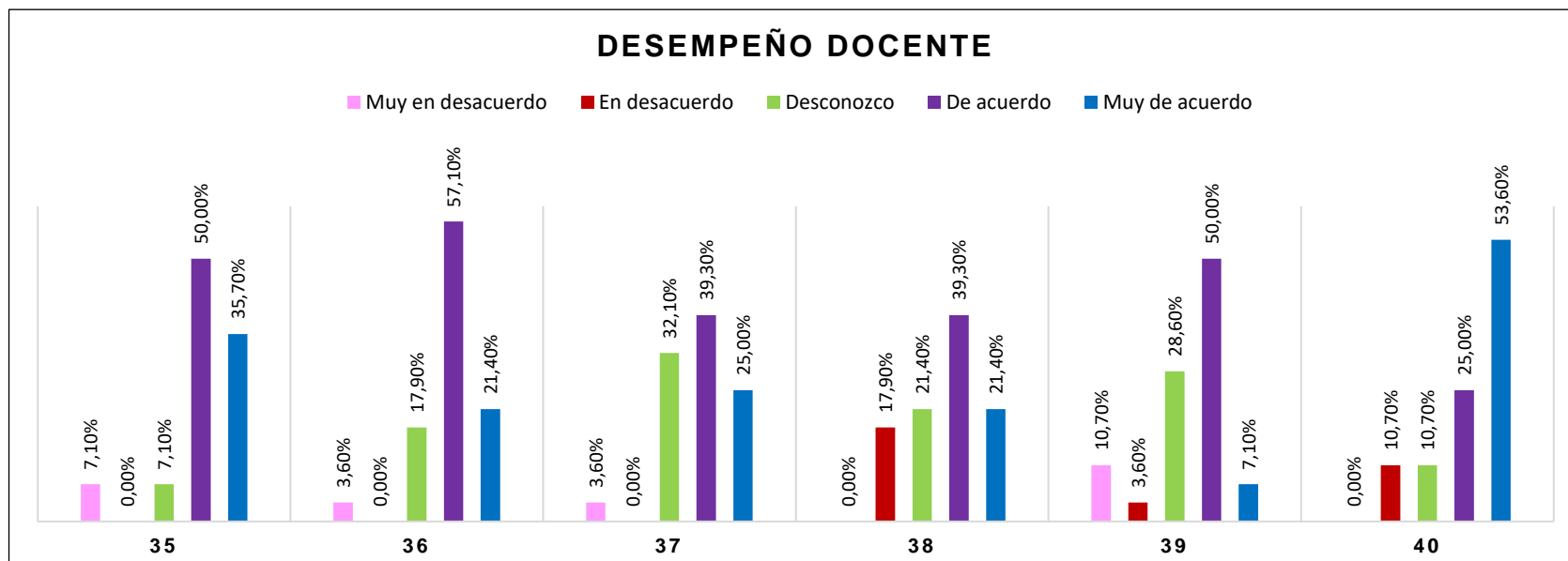


Gráfico N° 6. Desempeño docente

De acuerdo con la tabla N° 8, se puede observar que los educativos construyen su planificación anual de manera oportuna y diversificada; como también, proyectan sus módulos de aprendizaje acoplados con los procedimientos y proyectos de la institución; en otro punto, el 50,0% dicen estar de acuerdo que los docentes se sienten satisfecho con los resultados de aprendizaje de sus alumnos, mientras que el 28,6% desconocen que sea así, y el 10,7% está en muy desacuerdo con lo expuesto. Este análisis muestra que el desempeño docente es tolerable, pero existen ciertas particularidades que la directiva debe enfatizar como las evaluaciones de desempeño docente.

OBJETIVO GENERAL: Diagnosticar las características de la gestión de la calidad institucional para diseñar la propuesta de un manual de direccionamiento estratégico, para mejorar la calidad de la gestión directiva en la Unidad Educativa “América” de la ciudad de Quevedo, 2020.

Tabla N° 9. Diagnosticar las características de la gestión de la calidad institucional

Escala	Liderazgo directivo		Planificación estratégica		Evaluación de la gestión		Clima institucional		Capacitación personal		Desempeño docente	
	Ítems	%	Ítems	%	Ítems	%	Ítems	%	Ítems	%	Ítems	%
Muy de acuerdo	Los educativos se incluyen fácilmente a la labor en equipo	46,4	El equipo directivo lidera el trabajo en conjunto para solucionar los inconvenientes	60,7	Se ejecutan trabajos didácticos para la evaluación de la gestión educativa	53,6	Los directivos no toleran impuntualidad e incumplimiento de los compromisos del personal para evitar diferencias	50,0	Están capacitados y actualizados los docentes de la institución educativa	39,3	El educativo considera que los resultados de aprendizaje de los alumnos son de calidad	53,6
De acuerdo	El director facilita la intervención de la comunidad educativa en la toma de decisiones	67,9	En la elaboración del Proyecto Educativo Institucional participan los profesores, el personal de servicio y los padres de familia	64,3	El equipo directivo elabora evaluaciones periódicas del cumplimiento de las metas de la institución educativa	53,6	Existe sinceridad y confianza entre los diversos estamentos de la institución educativa	64,3	La directiva fomenta la actualización pedagógica de los profesores	53,6	Los profesores proyectan sus sesiones de aprendizaje acoplándolos a los planes y propósitos de la institución	57,1

Desconozco	La directiva tiene un estilo democrático y transformador de conducción	25,0	En la elaboración de los planes del plantel se considera la situación real de la institución	25,0	El equipo directivo fomenta el uso del instrumento de evaluación para valorar el cumplimiento de las metas de la unidad educativa	39,3	Ante las adversidades entre la directiva y la comunidad educativa, el director consigue llegar a un arreglo satisfactorio	25,0	Con los proyectos de capacitación para los empleados de la institución se han obtenido los resultados esperados	25,0	El maestro construye su sesión de clases con anticipación y lo acopla con la sesión de aprendizaje	32,1
En desacuerdo	En la toma de decisiones considera aspectos como, la planeación estratégica, dinámicas de contingencias y los compromisos	7,1	Prioriza el equipo directivo la solución de las dificultades según su importancia	17,9	La directiva, los profesores y personal de apoyo elaboran evaluaciones habituales de la gestión institucional	17,9	Los estamentos laboran en equipo para solucionar dificultades de la unidad educativa	7,1	Con los proyectos de capacitación para los empleados de la institución se han obtenido los resultados esperados	3,6	El maestro anticipa los medios necesarios para el proceso eficiente de las clases	17,9
Muy en desacuerdo	Los maestros en las reuniones de trabajo, contribuyen con ideas que favorecen la gestión de calidad institucional	7,1	Los empleados tienen conocimiento lo que representa planificación estratégica	10,7	La directiva, docentes y personal de apoyo elaboran evaluaciones periódicas de la gestión pedagógica	10,7	La directiva cita a reuniones para resolver las dificultades que se presentan en la unidad educativa	7,1	Se implementan programas de capacitación considerando en que ámbito o aspecto existe la necesidad	7,1	El maestro se siente satisfecho con los resultados en el aprendizaje de sus alumnos	10,7

En la tabla N° 9, se describen las características de las dimensiones de variable gestión de calidad institucional, donde tenemos que el liderazgo directo, en un 67,9% están de acuerdo que el director facilita la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones; mientras, en un 25,0% desconocen que el director lidere con estilo demócrata y transformador de conducción; lo que se deduce que pese a ciertas contradicciones el liderazgo directivo es aceptable. De acuerdo a la referencia teórica de Reyes, Trejo & Topete (2017) manifiestan que el liderazgo directivo, en la actualidad, se ha transformado tanto competitivamente como estratégicamente procedente de las políticas pedagógicas que exigen organismos internacionales en que la directiva se considera como un primordial agente para ejecutarlas. De esta manera los resultados concuerdan con los estudios realizados por Justiniano (2018) en su investigación denominado “Liderazgo directivo en las unidades educativas del sector urbano en el distrito José Crespo & Castillo”, alegan que en un instrumento de 32 preguntas se alcanzó como resultado que la mayor puntuación de los directores de las unidades educativas de primaria se situaron en un nivel bueno, con relación al liderazgo directivo el director muestra eficacia y eficiencia en la ejecución de sus funciones.

Con respecto a la planificación estratégica, tenemos que, en un 64,3% están de acuerdo que en el momento de la construcción del Proyecto Educativo Institucional intervienen los profesores, el personal de servicio y los padres de familia, mientras, que en un 25,0% desconocen que en la construcción de los proyectos se considere la situación real de la institución, estos resultados hacen deducir que en la planificación estratégica de la institución existe una buena gestión. De acuerdo a la referencia teórica de Paguay & Herrera (2015) señalan que la planificación estratégica educativa, tiene una dependencia directa con el sistema institucional, pues su diseño y ejecución contempla el programa de acciones que confirman la calidad de los servicios formativos y el cumplimiento de la gestión institucional. De esta manera los resultados concuerdan con los estudios realizados por Díaz (2013), en su informe de investigación denominado “La planificación institucional en el sistema directivo en las unidades técnicas del circuito 03 de la Dirección Regional de Desamparados, Costa Ricas”,

deduce que el 45,0% algunas veces participa en la planificación del plan institucional, mientras en 23,0% lo hace siempre.

Asimismo, en la evaluación de la gestión directiva, tenemos que, en un 53,6% están muy de acuerdo que el equipo directivo realiza evaluaciones periódicas del cumplimiento de metas de la institución educativa; mientras, el 39,3% desconocen si el equipo directivo fomenta el uso del instrumento de evaluación para estimar el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución educativa, lo que se deduce que se necesita potenciar el uso de instrumentos de evaluación para el cumplimiento de los objetivos de la institución. De acuerdo a la referencia teórica de Centurión (2013), manifiesta que la evaluación de la gestión directiva es una herramienta estratégica para lograr la calidad educativa. De esta manera los resultados concuerdan con los estudios realizados por Araiza (2014) en su investigación denominada “Valoración por modelos del sistema directivo en secundaria, del departamento de investigación de Servicios del Estado de México”, los hallazgos reflejan que los directivos se hallan en promedio en un nivel de desempeño bueno; los estándares con más altas evaluaciones fueron Liderazgo efectivo y Comunicación del desempeño, y el más bajo, Redes escolares.

De igual forma, en el clima institucional, tenemos que el 64,3% están de acuerdo que existe sinceridad y confianza entre los diversos estamentos de la institución educativa; mientras, que el 25,0% desconoce si ante las adversidades entre la directiva y la colectividad educativa, el director consigue llegar a un acuerdo satisfactorio, lo que deduce que el clima institucional es en los diferentes estamentos es cordial y armonioso, existiendo confianza entre ellos. De acuerdo a la referencia teórica de Kahn (2013), alega que el clima institucional es el entorno formado en una unidad educativa partiendo de las experiencias cotidianas de los integrantes de la entidad. Este ámbito incluye perspectivas como el trato entre los integrantes, dependencias interpersonales, comunicación y el tipo de gestión. De esta manera los resultados concuerdan con los estudios realizados por Sagredo & Castelló (2019), denominado “Sistema directivo y el clima institucional en la instrucción de personas en Chile”, los hallazgos reflejan que en el trabajo de los docentes que se desempeñan en el nivel educativo, existe una

relación positiva y significativa entre la gestión directiva, la motivación y el compromiso educativo.

Continuando con la dimensión capacitación del personal, tenemos en un 53,6% están de acuerdo que la directiva promueve la actualización académica de los profesores; mientras, el 25,0% desconoce que con los proyectos de capacitación para los empleados de la institución se haya logrado los resultados, lo que hace deducir que la capacitación del personal existe características de la formación del personal que están bien dirigida con pasos definidos y estructurados. De acuerdo a la referencia teórica de Gramajo (2015) quien dice que las necesidades de capacitación son constantes en toda empresa, y aún más en el ámbito educativo, debido a la demanda competitiva del mercado, y a las actualizaciones en la educación. De esta manera los resultados concuerdan con los estudios realizados por Cano & Escobedo (2013), denominado “La capacitación de los empleados sobre la gestión de la calidad institucional del Distrito de Julcán, Perú”, llegaron a la conclusión que la significancia de la calidad educativa, se manifiesta en la eficiencia y eficacia del sistema de enseñanza-aprendizaje de las entidades educativas del distrito de Julcán.

Y en lo que corresponde al desempeño docente, tenemos que en un 57,1% están de acuerdo que los profesores proyectan sus sesiones de aprendizaje acoplados con los objetivos y planes de la institución; mientras, el 32,1% dicen desconocer si el educativo construye su sesión de clases con anticipación y lo acopla a la sección de aprendizaje, lo que hace deducir, que el desempeño docente es tolerable, pero existen ciertas particularidades que la directiva debe enfatizar o potenciar su desempeño. De acuerdo a la referencia teórica de Martínez (2017), dice que el desempeño docente se hace alusión a una acción, que corresponde a las acciones o prácticas de la profesión docente. De esta manera los resultados contradicen con los estudios realizados por Martínez (2016) denominado, “El desempeño docente y la calidad educativa de la Universidad Autónoma Indígena de México”, quienes dicen que algunos de los logros es que los docentes reflexionan que la calidad pedagógica no solo obedece a su desempeño docente, sino que hay cuatro elementos como: el instituto, el argumento, el profesor y la administración, que precisan laborar de manera colaborativa.

V. DISCUSIÓN

La discusión de los resultados se determinó de acuerdo a las deducciones obtenidas de las investigaciones formuladas a las autoridades, maestros, administrativos y personal de servicio, a la fundamentación del marco teórico y sus antecedentes; este estudio se lo realizó mediante los objetivos de la investigación.

El primer objetivo específico, está orientado a describir las características del liderazgo directivo en la Unidad Educativa “América”; respecto al análisis descriptivo, en los resultados que se presentan la tabla N° 3, se pudo evidenciar que el 67,9% de los encuestados calificó como aceptable la gestión de liderazgo directivo; lo que indica que su director tiene estilo de liderazgo instruccional que gestiona y articula el currículum, asimismo, facilita la intervención de la colectividad educativa en la toma de decisiones, mientras el 10,7% dice desconocer que así sea. De acuerdo con el marco teórico, Freire & Miranda (2014), dicen que el liderazgo directivo está direccionado al trabajo de las unidades educativas, buscando fomentar el soporte que la directiva puede ofrecer al trabajo del profesor e ir más allá de las tareas administrativas que se relacionan a su actuación. Resultados contradictorios se encontraron en el análisis de Costa (2013), donde se halló que temas como toma de decisiones interactivas, solución de inconvenientes por medio de la utilización de la participación, y la fomentación del compromiso, lograron porcentajes inferiores al 50%, deduciéndose un crecimiento en menor tamaño.

El segundo objetivo específico, describe las características de la planificación estratégica en la Unidad Educativa “América”, respecto al análisis descriptivo, en los resultados que se presentan la tabla N° 4, se pudo evidenciar que el 64,3% de los encuestados calificó como aceptable la planificación estratégica; lo que indica que en la elaboración del Proyecto Educativo Institucional participa toda la comunidad educativa. De acuerdo con el marco teórico, Paguay & Herrera (2015) señalan que la planificación estratégica, tiene una interacción directa con la administración de la organización, puesto que su diseño y utilización distingue la proyección de las ocupaciones que respaldan la calidad de los servicios en la educación y el

cumplimiento de la tarea institucional. En otros resultados se encontraron en el estudio de Sánchez (2018) denominado “Planeación estratégica y su dependencia con la gestión de la calidad del establecimiento educativo Mercedes Indacochea Lozano del Distrito de Huacho, Provincia de Huaura, 2016”, quien indica que el 50% de los docentes del nivel primario y secundario testifican que la Gestión de calidad fue media, un 34,9% mantienen un nivel bajo y un 15,1% logró un nivel alto.

El tercer objetivo específico, describe las características de la dimensión evaluación de gestión directiva en la Unidad Educativa “América”; respecto al análisis descriptivo, en los resultados que se presentan la tabla N° 5, se pudo evidenciar que el 53,6% de los encuestados calificó como medianamente aceptable la evaluación de la gestión directiva; lo que indica que la gestión directiva debe fortalecer la colaboración de los involucrados en la educación respecto al uso de instrumentos de evaluación institucional. De acuerdo con el marco teórico, Moncada (2013) dice que es evidente para el Ministerio de Educación Nacional el valor de la evaluación de las zonas de administración como factor importante y base del proyecto de mejoramiento y por ende del proyecto estratégico de las entidades educativas. En otras investigaciones contradictorias se encontraron en el estudio de Barreto (2013) denominado “Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario José Benigno Iglesias, de la parroquia Biblián, de la provincia de Cañar, durante el año académico 2011 – 2012” señaló que en las herramientas implementadas para el proceso de medición del trabajo directivo en la autoevaluación del director, la Organización recibe un puntaje de: 17,6/20; lo cual indica que el rector institucional está trabajando bajo los estándares de calidad para su adecuado desenvolvimiento queriendo conseguir un conveniente proceso educativo.

El cuarto objetivo específico, describe las características de la dimensión clima institucional en la Unidad Educativa “América”; respecto al análisis descriptivo, en los resultados que se presentan la tabla N° 6, se pudo evidenciar que el 50,0% de los encuestados calificó como aceptable el clima institucional; lo que indica que los directores no toleran la impuntualidad e incumplimientos de las responsabilidades del

personal para evitar divergencias. No obstante, en un 17,9% dicen desconocer que las acciones del clima institucional se den así, cuando en un 7,1% no está de acuerdo con el expresado. De acuerdo con el marco teórico, Albañil (2015) señala que el clima institucional para Chiavenato (2009) se refiera al entorno que existe en cuanto a los miembros de la institución; es fuertemente ligado a cuán motivados se encuentra el personal respecto al entorno de la organización. En otras investigaciones contradictorias se encontraron en el estudio de Linares (2018) denominado “Gestión educativa y clima organizacional en las instituciones del nivel inicial de Comas – Lima, 2018”, al finalizar el estudio se pudo definir que el 38,5% de los maestros que se sometieron a la encuesta, sienten que la medida de la gestión educativa y el ambiente a nivel de organización cuentan con un nivel bajo, en cambio el 17% indica que es regular y el 14,1% lo notan bueno.

El quinto objetivo específico, describe las características de la dimensión capacitación del personal en la Unidad Educativa “América”; respecto al análisis descriptivo, en los resultados expuestos en la tabla N° 7, se pudo evidenciar que el 50,0% de los encuestados calificó como medianamente aceptable la capacitación del personal; cabe destacar que existen características de la formación del personal que son sistemáticas y organizadas, dirigida con pasos definidos y estructurados, por lo tanto, es aceptable la labor de la directiva. De acuerdo con el marco teórico, Maldonado & Cevallos (2015) establecen que la capacitación o formación del docente no es más que las estrategias y procedimientos planeados por la directiva de la organización, para potenciar la formación de los docentes dentro del ámbito del conocimiento, actitudes, comportamiento, habilidades y participación, siendo cada uno de estos puntos necesarios para cumplir con sus labores de forma eficaz en el aula y la colectividad educativa. En otras investigaciones contradictorias se encontraron en el estudio de Gramajos (2015) denominado “Diagnóstico de necesidades de capacitación personal docente y administrativo en un colegio privado del municipio de Retalhuleu – Guatemala, año 2015”, según los resultados el 40% del personal administrativo se encuentra con bajo nivel de conocimiento en este tema, el 40% tiene conocimiento básico, ninguno es competente bajo supervisión y el 20% es competente sin

supervisión. Esto indica que es necesario brindar capacitación sobre administración de recursos humanos al 80% de los colaboradores.

El sexto objetivo específico, describe las características de la dimensión desempeño del docente en la Unidad Educativa “América”; respecto al análisis descriptivo, en los resultados que se presentan la tabla N° 8, se pudo evidenciar que el 57,1% de los encuestados calificó como medianamente aceptable el desempeño docente; esto quiere decir que es tolerable el desempeño docente, pero existen ciertas particularidades que la directiva debe enfatizar como las evaluaciones de desempeño docente. De acuerdo con el marco teórico, Gil (2017) muestra que el profesor constituye un componente clave para propiciar una educación de calidad y conseguir el aprendizaje de los alumnos; su formación, reacciones, concepciones sobre la educación y funcionamiento profesor se hallan vinculados al rendimiento educativo. En otras investigaciones contradictorias se encontraron en el estudio de Martínez & Guevara (2016) denominado “El desempeño docente y la calidad educativa de la Universidad Indígena de México, 2016” señalan que se obtuvo que los maestros tienen como pensamiento que la calidad de educación no solo depende del desempeño de ellos, se obtuvieron cuatro factores los cuales son: colegio, contexto, maestro y gobierno, estos deben realizar un trabajo colaborativo; además, en un 57,8% de los profesores encuestados señalan que el desempeño docente depende del tiempo que haya brindado sus servicios y los puntajes de su alumnado en pruebas estándares de valoración influyen en ellos.

El objetivo general, diagnostica las características de la gestión de la calidad institucional para diseñar la propuesta de un manual de direccionamiento estratégico, para mejorar la calidad de la gestión directiva en la Unidad Educativa “América” de la ciudad de Quevedo, 2020; respecto al diagnóstico descriptivo de la gestión de la calidad institucional, y de acuerdo a los resultados que se presentan la tabla N° 9, se pudo establecer que el 60,70% de los encuestados calificó como medianamente aceptable; lo que indica que las acciones de la gestión de calidad institucional van como se esperaba y alcanzan los propósitos sospechados. De acuerdo con el marco teórico, Casanova (2013), señala que la gestión institucional es un apartado de

orientación para la organización, la programación, la utilización, la transparencia, la evaluación y las rendiciones de cuentas del recurso humano, financiero, técnico y material en las actividades institucionales, por medio del equipo de administración responsable. En otros estudios similares se encontraron en el estudio de Chávez (2013), denominado "Manual de procesos basado en Normas ISO 9001-2008 para la gestión de la calidad de la educación en la Unidad Educativa Santa Cruz de la Providencia de Fe y Alegría en la ciudad de Quito, 2013", apunta que los recursos que incurre en la calidad del sistema pedagógico lo compone eficientemente la administración administrativa, en cualquier posición, lo cual es fundamental contar con artefactos que establezcan el método gremial y el resumen de sus actividades, en relación entre sí destinados a encontrar la perfección.

VI. CONCLUSIONES

1. En la dimensión liderazgo directivo de la variable gestión de calidad institucional, se llegó a la conclusión la gestión es participativa, democrática e instruccional, por lo tanto, es aceptable para la conducción de la institución, como se puede observar en la tabla N° 3.
2. En la dimensión planificación estratégica de la variable gestión de calidad institucional, se concluyó que en la construcción de la planificación se trabaja en equipo, considerando la situación real de la institución, y realizando diagnósticos previos del problema, por lo tanto, es aceptable su gestión, como se puede observar en la tabla N° 4.
3. La dimensión evaluación de la gestión directiva de la variable gestión de la calidad institucional, se llegó a la conclusión que se necesita fortalecer la participación de los actores educativos en el uso de instrumentos de evaluación institucional, como se puede observar en la tabla N° 5.
4. La dimensión clima institucional de la variable gestión directiva institucional, se determinó que en los diferentes estamentos hay un clima cordial y armonioso, existiendo confianza entre ellos, como también realizan su trabajo en equipo para resolver los problemas de la organización, por lo tanto, se concluye que son aceptables las características del clima institucional, como se puede observar en la tabla N° 6.
5. La dimensión capacitación del personal de la variable gestión directiva institucional, se demuestra que existen características de la formación del personal que son sistemáticas y organizadas, dirigida con pasos definidos y estructurados, por lo tanto, es aceptable la labor de la directiva como es expuesto en la tabla N° 7.
6. La dimensión desempeño docente de la gestión directiva institucional, llegó a la conclusión de que existen particularidades que la directiva debe enfatizar como las evaluaciones de desempeño de los maestros, como es expuesto en la tabla N° 8.

VII. RECOMENDACIONES

1. Tomando en cuenta los resultados de la dimensión liderazgo directivo de la variable gestión de calidad institucional, se recomienda el diseño de un manual de estrategias que mejoren la gestión del liderazgo directivo a través de la formulación y el diagnóstico del Plan Estratégico.
2. Tomando en cuenta los resultados de la dimensión planificación estratégica de la variable gestión de calidad institucional, se recomienda el diseño de un manual de estrategias que mejoren la gestión de la planificación estratégica a través de la articulación del Plan Anual y el Plan Estratégico.
3. Tomando en cuenta los resultados de la dimensión evaluación de la gestión directiva de la variable gestión de calidad institucional, se recomienda el diseño de un manual de estrategias que mejoren la gestión directiva a través de la evaluación del cumplimiento de metas del Plan estratégico.
4. Tomando en cuenta los resultados de la dimensión clima institucional de la variable gestión de calidad institucional, se recomienda el diseño de un manual de estrategias que mejoren la gestión del clima institucional a través de la aplicación de valores institucionales y de factores de las relaciones interpersonal del Plan Estratégico.
5. Tomando en cuenta los resultados de la dimensión capacitación del personal de la variable gestión de calidad institucional, se recomienda el diseño de un manual de estrategias que mejoren la gestión de capacitación del personal a través de la aplicación de programas de actualización de recursos humanos en el Plan Estratégico.
6. Tomando en cuenta los resultados de la dimensión desempeño docente de la variable gestión de calidad institucional, se recomienda el diseño de un manual de estrategias que mejoren la gestión desempeño docente a través de la aplicación de herramientas de evaluación de desempeño docente en el Plan Estratégico.

REFERENCIAS

- ABC (2013). Definición ABC Tu Diccionario Hecho Fácil. Colombia: ECOE Ediciones.
- Abesada & Almuiñas (2016). La dirección estratégica en las instituciones de educación superior. Revista Cubana de Educación Superior.
- Albañil (2015). El clima laboral y la participación en la institución educativa. Piura, Perú: Pirhua.
- Araiza (2014). Evaluación por estándares de la gestión directiva en secundaria. Rieoei: <https://rieoei.org/historico/documentos/rie64a06.pdf>
- Armijos (2016). Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público. https://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/5/39255/30_04_MANUAL_COMPLETO_de_Abril.pdf
- Barreto (2013). Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo. Loja, Ecuador: Universidad Técnica Estatal de Loja.
- Calcina (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100003
- Cano & Escobedo (2013). La capacitación del personal en la gestión directiva. <Users/PC/Desktop/1378-3921-1-PB.pdf>
- Cardenas (2015). Diagnóstico estratégico: Conceptos y metodologías. <https://slideplayer.es/slide/3761882/>
- Casanova (2013). La gestión institucional. <https://es.slideshare.net/EscuelaBicentenario/la-gestin-institucional>
- Cedillo, P. (2016). Ensayo sobre direccionamiento estratégico. Obtenido de <s.slideshare.net/pedrocedillo395/direccionamiento-estratgico-58397894>
- Centurión (2013). La evaluación institucional: garantía de la calidad educativa.

- Chávez (2013). Manual de procesos basado en Normas ISO 9001-2008 para la gestión de calidad de la educación. Quito, Ecuador: UTE Ecuador.
- Chiavenato (2017). Planeación estratégica: Fundamentos y aplicaciones. D.F. México, México: McGrawHill.
- Clavijo & Cortés (2014). Aplicación del modelo de gestión estratégica en la gestión directiva. Bogotá, Colombia: Universidad Libre Maestría en Educación.
- Correa (2017). Las normas administrativas en la LOEI y su Reglamento y la incidencia en la gestión educativa. Quito, Ecuador : Creative Commons.
- Cruz, Olivares & González (2014). Metodología de la Investigación. México: Grupo Editorial Patria.
- Díaz (2013). La planificación institucional en la gestión directiva. Costa Rica: Universidad de Costa Rica .
- Educativa & G38 (2019). Técnicas de Investigación. <https://sites.google.com/>
- Elera (2013). Gestión institucional y su relación con la calidad del servicio en una institución educativa. Lima, Perú: SIL Universidad San Ignacio De Loyola.
- Estela (2020). Investigación propositiva. Trujillo, México: Campus Virtual.
- Ferró & Yábar (2017). Plan de gestión de la calidad institucional. Puno, Perú: UNAP, Universidad Nacional del Altiplano.
- Gamba (2016). Fundamentos de la gestión educativa. <https://prezi.com/uxcpuhdqktgu/fundamentos-de-la-gestion-educativa/>
- García (2016). Técnicas de recolección de datos. <https://www.slideshare.net/>
- García & Ibarra (2013). Diagnóstico de clima organizacional. Guanajuato, México: Universidad de Guanajuato.
- García (2019). La planificación anual: Definir los objetivos. <https://www.grownowng.com/la-planificacion-anual-los-objetivos/>

- García (2019). La planificación anual: Definir los objetivos.
<https://www.grownowng.com/la-planificacion-anual-los-objetivos/>
- Gil (2017). Características del profesorado y desempeño docente en aulas de alumnos de bajo nivel socioeconómico. Murcia, España: Rie.
- Gómez (2018). Los procesos de evaluación institucional y la calidad educativa. Argentina: Untref.
- González & Pazmiño (2015). Cálculo e interpretación del Alfa de Cronbach para el caso de validación de consistencia interna de un cuestionario.
https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/42382/ssoar-revpublicando-2015-1-gonzalez_alonso_jorge_et_al-Calculo_e_interpretacion__del.pdf?sequence=1
- Gramajo (2015). Diagnóstico de necesidades de capacitación del personal docente y administrativo. Retalhuleu, Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Justiniano (2018). Liderazgo directivo en las instituciones educativas . Huancayo, Perú: Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Kahr (2013). Clima institucional y gestión escolar. Buenos Aires, Argentina: 2013.
- Linares (2018). Gestión educativa y clima organizacional en las instituciones educativas. Lima, Perú.
- López (2017). La gestión pedagógica. Apuntes para un estudio necesario.
https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Salud/carrillo_fj/Cap2.pdf
- Macías (2016). Capacitación y desarrollo personal. Obtenido de UTEL:
<https://www.utel.edu.mx/blog/dia-a-dia/retos-profesionales/capacitacion-y-desarrollo-personal/>
- Maldonado & Cevallo (2015). Metodología y propuesta metodológica para el diseño de objeto de aprendizaje. Users/PC/Downloads/5783-7405-1-PB.pdf

- Marketing (2017). El proceso de análisis de datos. <https://www.marketing-analitico.com/>
- Martínez & Guevara (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. Revista Ra Ximhai, 128.
- Martínez & Lavín (2017). Aproximación al concepto de desempeño de docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Maya & Aldana (2019). Liderazgo directivo y educación de calidad. Santa Ana, Venezuela: Cienciamatría.
- Meduca (2015). Plan Estratégico Institucional del Ministerio de Educación 2014-2019. https://www.siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/siteal_panamama_0073.pdf
- Méndez (2012). Método Científico: Aspectos epistemológicos y metodológicos para el uso de la Estadística. México.
- Ministerio de Educación (2016). Educación General Básica Media. Quito.
- Molano (2018). Calidad Institucional: Fundamento del desarrollo económico y el progreso social. Colombia.
- Moncada (2013). Evaluación de la gestión directiva. Bogotá, Colombia: Universidad Libre.
- Muñoz (2013). Planeación estratégica aplicada. <http://scieloplaneacionestrategicadbd.blogspot.com/2013/12/planeacion-estrategica-en-el-ambito.html>
- Olivero (2016). Confiabilidad y Validez de los Instrumentos. <https://es.slideshare.net/>
- Paguay & Herrera (2015). Maestría: La planificación estratégica educativa en la gestión de la educación superior. Ambato, Ecuador.

- Pérez (2015). Procesos de direccionamiento estratégico para la gestión de la calidad institucional. <http://repositorio.espe.edu.ec/>
- Quincho (2014). La gestión institucional y la calidad de los servicios educativos. Lima, Perú.
- Quirós (2018). ¿Qué es el enfoque basado en procesos? <http://blog.eurosoft.mx/>
- Ramos (2017). Gestión institucional y la calidad en el servicio educativo. Puno, Perú: Universidad César Vallejo.
- Reyes, Trejo & Topete (2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672017000200081&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Reyes, Trejo & Topete (2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior. Guadalajara, México: Ride.
- Rodríguez (2013). Investigación aplicada: características, definición y ejemplos. <https://www.lifeder.com/investigacion-aplicada/>
- Roffé (2013). Estamentos educativos: sus funciones en relación a la interculturalidad. Granada, España: Grupo de investigación HUM-742 DE.DI.CA.
- Rojas (2015). Incidencia del direccionamiento estratégico en el clima escolar. Universidad de Tolima - Colombia: <http://repository.ut.edu.co/>
- Rosero (2013). Proyecto educativo institucional. <https://es.slideshare.net/maribelfd/proyecto-educativo-institucional-copia-12970651>
- Rosero (2015). Propuesta de un modelo de organización y control de gestión por procesos. <https://1library.co/>
- Sagredo & Castelló (2019). Gestión directiva y el clima organizacional. INIE.
- Salas & Lucín (2013). Evaluación de la calidad del servicio educativo. Guayaquil, Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

Sánchez (2018). Planeación estratégica y su relación con la gestión de la institución educativa. Huacho, Perú: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Serrano (2017). Tipos de investigación.

<https://es.slideshare.net/AnaKarenRamirezGarci/proyecto-detallerdeinvestigacion#:~:text=INVESTIGACI%C3%93N%20DIAGN%C3%93STICA%20O%20PROPOSITIVA>

Siabato (2013). Aportes a la gestión integral de las instituciones educativas oficiales. Bogotá, Colombia: UNED.

Surdez, Sandoval & Lamoyi (2018). Satisfacción estudiantil en la valoración de la calidad educativa.

www.redalyc.org/jatsRepo/834/83455923001/html/index.html#:~:text=La%20satisfacci%C3%B3n%20estudiantil%20se%20puede,para%2

Tutivén (2018). La gestión directiva como factor asociado en la eficacia del clima organizacional. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.

Valencia (2016). Planeación estratégica.

<https://www.slideshare.net/kuthuma64/planeacion-estrategica-65898694>

Vilela (2018). Enfoques de la gestión escolar

<https://www.slideshare.net/jackievil/enfoques-de-gestin-escolar-103667317>

ANEXOS

Matriz de operacionalización de la variable

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Procesos de direccionamiento estratégico	Los procesos de direccionamiento estratégico se definen como la formulación de las finalidades y propósitos de una organización o proyecto, donde se consignan los objetivos definidos para un largo plazo que apuntan a la perdurabilidad, sostenibilidad y crecimiento de la misma que sirve de marco referencial para los objetivos. (Pérez, 2015).	Los procesos de direccionamiento estratégico son documentos de suma importancia en la planificación estratégica constitucional, de su conocimiento, profundo análisis e interpretación se establece el fundamento filosófico o político general de la institución.	Diagnóstico estratégico	Existencia de un diagnostico estratégico	Escala ordinal 1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Desconozco 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo
			Formulación de plan estratégico	Existencia de un plan estratégico	
			Articulación de planes anuales con el plan estratégico.	Formulación de planes de acuerdo a las metas. Factores claves del plan estratégico.	
			Divulgación de plan estratégico.	Nivel de conocimiento del plan estratégico.	
			Apropiación del plan estratégico por los diferentes estamentos	Nivel de compromiso del plan estratégico.	
			Revisión y actualización del plan estratégico	Número de versiones del plan estratégicos.	
			Cumplimiento de metas del plan estratégico	Cumplimiento de metas.	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión de la calidad institucional	Es el proceso de gestión educativa que tiene la función de orientar los recursos humanos de que dispone hacia el logro de los objetivos institucionales establecidos en el plan estratégico y los otros instrumentos de gestión, en función a satisfacer expectativas de los estudiantes, los padres de familia y la sociedad. (Molano, 2018).	Se considera como el proceso de la gestión educativa que tiene los siguientes componentes; el liderazgo directivo, la planificación estratégica, la evaluación, el clima institucional, la capacitación del personal y el desempeño docente.	Liderazgo directivo	Toma de decisiones. Estilo de liderazgo. Participación y trabajo en equipo.	Escala ordinal 1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Desconozco 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo
			Planificación estratégica	Diagnóstico. Elaboración de proyectos. Priorización de problemas.	
			Evaluación de la gestión	Cumplimiento de las metas. Evaluación de la gestión. Evaluación de los resultados.	
			Clima institucional	Relaciones interpersonales. Solución de conflictos. Valores.	
			Capacitación del personal	Actualización pedagógica. Eficiencia en el uso de los recursos humanos.	
			Desempeño docente	Planificación curricular. Planificación de la clase Logro de clase.	

Instrumentos de recolección de datos



ESCUELA DE POSTGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

ENCUESTA A DIRECTIVOS, DOCENTES Y PERSONAL DE SERVICIOS

Reciba un cordial saludo: El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información relevante para un trabajo de investigación relacionado con la planificación que se realiza en nuestra institución, por lo cual te agradezco, tengas a bien brindar tu opinión respecto a las proposiciones que se te presentan, las cuales son de carácter anónimo. Además, son con fines académicos, siendo importante su participación para alcanzar el objetivo previsto.

En los ítems que a continuación se te presentan, debes marcar con un aspa (x) en el recuadro que corresponda según su nivel de aceptación de las proposiciones. No existen respuestas correctas o incorrectas, pues todas sus opiniones son válidas. ¡Muchas Gracias!

Los valores son los siguientes:

- 1: Muy en desacuerdo
- 2: En desacuerdo
- 3: Desconozco
- 4: De acuerdo
- 5: Muy de acuerdo

ITEMS	1	2	3	4	5
Variable: Gestión de Calidad Institucional					
Dimensión 1: Liderazgo directivo					
1. El director en la toma de decisiones considera aspectos relevantes como, la planeación estratégica, dinámicas de contingencias y la intensificación de los compromisos.					
2. El director de la institución toma las decisiones de acuerdo a las funciones administrativas de planeación, organización, dirección y control.					
3. El director facilita la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.					
4. El director tiene estilo de liderazgo instruccional que gestiona y articula el currículum.					
5. El director tiene estilo democrático y transformador de dirección.					
6. En las reuniones de trabajo con el directivo, los docentes aportan con ideas que benefician la gestión de calidad institucional.					

7. Los docentes, personal auxiliar y de apoyo de la institución participan en las comisiones de trabajo y jornadas pedagógicas.					
8. Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista diferentes.					
Dimensión 2: Planificación estratégica					
9. El cuerpo directivo realiza un diagnóstico antes de planificar un proyecto.					
10. El personal de la institución está en capacidad para elaborar el diagnóstico de la institución educativa.					
11. El personal de la institución tiene conocimiento lo que significa planificación estratégica.					
12. En la construcción del Proyecto Educativo Institucional participan los docentes, el personal de apoyo y la asociación de padres de familia.					
13. En la construcción del Plan de Trabajo Anual participan los empleados de la institución educativa.					
14. En la construcción de los proyectos se considera la realidad de la institución educativa.					
15. El personal directivo conoce los problemas que afectan a los diversos estamentos de la institución.					
16. El grupo directivo lidera el trabajo en equipo para resolver los problemas de la institución.					
17. El grupo directivo prioriza la solución de problemas según su importancia.					
Dimensión 3: Evaluación de la gestión					
18. Los directivos, docentes, personal de apoyo y estudiantes realizan evaluaciones periódicas del cumplimiento de los objetivos y metas de la gestión pedagógica.					
19. El equipo directivo realiza evaluaciones periódicas del cumplimiento de objetivos y metas de la institución educativa.					
20. El equipo directivo fomenta el uso del instrumento de evaluación para estimar el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución educativa.					
21. El equipo directivo, los profesores y personal de apoyo realizan evaluaciones periódicas de la gestión institucional.					
22. Los directivos, profesores y personal de apoyo realizan evaluaciones periódicas de la gestión pedagógica.					
23. Se realizan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.					

24. El personal de la institución educativa participa activamente en la evaluación de trabajo educativo.					
Dimensión 4: Clima institucional					
25. Existe sinceridad y confianza entre los diversos estamentos de la institución educativa.					
26. Los diversos estamentos trabajan en conjunto para resolver problemas de la institución educativa.					
27. Los directivos convocan a reuniones para solucionar los problemas que se presentan en la institución educativa.					
28. Ante intereses adversos entre el director y la comunidad educativa, el director logra que las partes lleguen a un acuerdo satisfactorio.					
29. En el equipo directivo hay honestidad y transparencia en la entrega de las cuentas.					
30. Los directivos toleran la impuntualidad e incumplimientos de responsabilidades del personal para evitar divergencias.					
Dimensión 5: Capacitación del personal					
31. Los docentes de la institución educativa están capacitados y actualizados.					
32. El equipo directivo promueve la actualización pedagógica de los docentes.					
33. Se implementan programas de capacitación considerando en que ámbito o aspecto existe la necesidad de capacitar al personal de la institución.					
34. Con los programas de capacitación para el personal de la institución se han obtenido los resultados esperados.					
Dimensión 6: Desempeño docente					
35. Los docentes elaboran su planificación anual en forma oportuna y diversificada en función al PEI y el PCC.					
36. Los docentes planifican sus unidades de aprendizaje acopladas con los planes y proyectos de la institución.					
37. El docente elabora su sesión de clases con anticipación y acoplada con la unidad de aprendizaje.					
38. El docente prevé los recursos necesarios para el desarrollo eficiente de las clases.					
39. El docente se siente satisfecho con los logros de aprendizaje de sus estudiantes.					
40. El docente considera que los logros de aprendizaje de los estudiantes son de calidad.					

Ficha técnica del instrumento

Cuestionario:	Gestión de calidad institucional
I.- Datos informativos:	

1. **Técnica:** Encuesta
2. **Tipo de instrumento:** Cuestionario
3. **Lugar:** Unidad Educativa “América” – Quevedo
4. **Forma de aplicación:** Libre
5. **Fecha de aplicación:** Noviembre 2020
6. **Autora:** Lcda. Thalía Isabel Baquedano Moya
7. **Medición:** Gestión de calidad institucional
8. **Administración:** Comunidad educativa
9. **Tiempo de aplicación:**

II.- Objetivo del instrumento:

El cuestionario tiene como objetivo describir el diseño del manual de direccionamiento estratégico para mejorar la calidad institucional en la Unidad Educativa “América”, a partir de la percepción que tienen los integrantes de la comunidad educativa.

III.- Dimensiones e indicadores:

Liderazgo directivo:

- Toma de decisiones
- Estilo de liderazgo
- Participación y trabajo en equipo

Planificación estratégica:

- Diagnóstico
- Elaboración de proyectos
- Priorización de problemas

Evaluación de la gestión:

- Cumplimiento de las metas
- Evaluación de la gestión
- Evaluación de los resultados

Clima institucional:

- Relaciones interpersonales
- Solución de conflictos
- Valores

Capacitación del personal:

- Actualización pedagógica.
- Eficiencia en el uso de los recursos humanos

Desempeño docente:

- Planificación curricular
- Planificación de la clase
- Logro de clase

IV.- Descripción:

1. El cuestionario de Gestión de Calidad Institucional que consta de 40 ítems, de los cuales 08 ítems corresponden a la dimensión **Liderazgo directivo**, 09 ítems a la dimensión **Planificación estratégica**, 07 ítems a la dimensión **Evaluación de la gestión**, 06 ítems a la dimensión **Clima institucional**, 04 ítems a la dimensión **Capacitación del personal** y 06 ítems a la dimensión **Desempeño docente**.

2. El cuestionario ha sido elaborado con ítems de percepción, por lo cual son afirmaciones que se les ha asignado los siguientes valores:

- 5 Puntos = Muy de acuerdo
- 4 Puntos = De acuerdo
- 3 Puntos = Desconozco
- 2 Puntos = En desacuerdo
- 1 Punto = Muy en desacuerdo

3. Los grados para describir la gestión de la calidad institucional 5 niveles:

- 5 Muy alto
- 4 Alto
- 3 Medio
- 2 Bajo
- 1 Muy bajo

4. El nivel de confiabilidad es alto, pues alcanzó un Alfa de Cronbach de 0.743 por lo cual es aceptable la confiabilidad para recoger la información para lo cual ha sido elaborado.

5. El sistema de calificación para las seis dimensiones, se ha considerado de acuerdo a una escala del 1% al 100%, cuyos valores son de 5 niveles, teniendo un intervalo de 20%.

V.- Materiales:

Cuestionario realizado de forma virtual por motivo de la pandemia COVID-19.

VI.- Calificación:

NIVEL PARA DESCRIBIR LA GESTIÓN DE CALIDAD INSTITUCIONAL:

NIVEL DE GESTIÓN	RANGO	DESCRIPCIÓN
Muy alto	81% - 100%	Todas las características de la gestión de calidad institucional se manifiestan muy superiores a lo esperado.
Alto	61% – 80%	Casi todas las características de la gestión de calidad institucional se manifiestan superiores a lo esperado.
Medio	41% – 60%	Las acciones de la gestión de calidad institucional se manifiestan dentro de lo esperado, alcanzando sus propósitos previstos.
Bajo	21% – 40%	Las acciones de la gestión de calidad institucional en cada dimensión, se evidencia muy poco lo esperado.
Muy bajo	1% – 20%	Ninguna o casi ninguna las acciones de la gestión no se evidencian o casi nunca se evidencia lo enunciado.

NIVEL DE LA GESTIÓN DE CALIDAD POR DIMENSIONES:

ESCALA	PORCENTAJE					
	Liderazgo directivo	Planificación estratégica	Evaluación de la gestión	Clima institucional	Capacitación personal	Desempeño docente
Muy de acuerdo	(Medio) 46,4%	(Alto) 60,7%	(Medio) 53,6%	(Medio) 50,0%	(muy bajo) 39,3%	(Medio) 53,6%
De acuerdo	(Alto) 67,9%	(Alto) 64,3%	(Medio) 53,6%	(Alto) 64,3%	(Medio) 53,6%	(Medio) 57,1%
Desconozco	(Bajo) 25,0%	(Bajo) 25,0%	(Bajo) 39,3%	(Bajo) 25,0%	(Bajo) 25,0%	(Bajo) 32,1%
En desacuerdo	(Muy bajo) 7,1%	(Muy bajo) 17,9%	(Muy bajo) 17,9%	(Muy bajo) 7,1%	(Muy bajo) 3,6%	(Muy bajo) 17,9%
Muy en desacuerdo	(Muy bajo) 7,1%	(Muy bajo) 10,7%	(Muy bajo) 10,7%	(Muy bajo) 7,1%	(Muy bajo) 7,1%	(Muy bajo) 10,7%

Matriz de validación

Título de la tesis: "Direccionamiento estratégico para la gestión de la calidad institucional de la Unidad Educativa "América" Quevedo, Ecuador, 2020"

Variable 2	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación				Observaciones				
				1. Muy en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Desconozco	4. De acuerdo	5. Muy de acuerdo	RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									Si	No	Si	No		Si	No	Si	No
GESTIÓN DE LA CALIDAD INSTITUCIONAL Es el proceso de gestión educativa que tiene la función de orientar los recursos humanos de que dispone hacia el logro de los objetivos institucionales establecidos en el plan estratégico y los otros instrumentos de gestión, en función a satisfacer expectativas de los estudiantes, los padres de familia y la sociedad. (Molano, 2018).	LIDERAZGO DIRECTIVO El liderazgo directivo es el asumido por la persona que adopta el rol de informar, es decir que este liderazgo se basa en gran medida en informar a sus empleados de qué deben hacer cada día y de la manera adecuada de hacerlo. (Reyes, Trejo, & Topete, 2017).	Toma de decisiones	1.El director en la toma de decisiones considera aspectos relevantes como, la planeación estratégica, dinámicas de contingencias y la intensificación de los compromisos.														
			2. El director de la institución toma las decisiones de acuerdo a las funciones administrativas de planeación, organización, dirección y control.														
			3.El director facilita la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.														
		Estilo de liderazgo	4.El director tiene estilo de liderazgo instruccional que gestiona y articula el currículum.														
			5.El director tiene estilo democrático y transformador de dirección.														
		Participación y trabajo en equipo	6. En las reuniones de trabajo con el directivo, los docentes aportan con ideas que benefician la gestión de calidad institucional.														

		Logro de clase	39. El docente se siente satisfecho con los logros de aprendizaje de sus estudiantes.															
			40. El docente considera que los logros de aprendizaje de los estudiantes son de calidad.															

 FIRMA DEL EVALUADOR

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: “DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO PARA LA GESTIÓN DE LA CALIDAD INSTITUCIONAL”

OBJETIVO: DISEÑAR UN MANUAL DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO PARA MEJORAR LA CALIDAD INSTITUCIONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA “AMÉRICA”, QUEVEDO-ECUADOR, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: _____

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: _____

VALORACIÓN:

Muy de acuerdo (5)	Muy de acuerdo (4)	Desconozco (3)	En desacuerdo (2)	Muy en desacuerdo (1)

Matriz de validación del experto Mg. Vicente Coello

Matriz de Validación

Título de la tesis: "Direccionamiento estratégico para la gestión de la calidad institucional de la Unidad Educativa "América" Quevedo, Ecuador, 2020"

Variable 2	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones			
				1. Muy en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Desconozco	4. De acuerdo	5. Muy de acuerdo	RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No				
GESTIÓN DE LA CALIDAD INSTITUCIONAL Es el proceso de gestión educativa que tiene la función de orientar los recursos humanos de que dispone hacia el logro de los objetivos institucionales establecidos en el plan estratégico y los otros instrumentos de gestión, en función a satisfacer expectativas de los estudiantes, los padres de familia y la sociedad. (Molano, 2018).	LIDERAZGO DIRECTIVO El liderazgo directivo es el asumido por la persona que adopta el rol de informar, es decir que este liderazgo se basa en gran medida en informar a sus empleados de qué deben hacer cada día y de la manera adecuada de hacerlo. (Reyes, Trejo, & Topete, 2017).	Toma de decisiones	1. El director en la toma de decisiones considera aspectos relevantes como, la planeación estratégica, dinámicas de contingencias y la intensificación de los compromisos.																	
			2. El director de la institución toma las decisiones de acuerdo a las funciones administrativas de planeación, organización, dirección y control.							X				X						
			3. El director facilita la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.											X			X			
		Estilo de liderazgo	4. El director tiene estilo de liderazgo instruccional que gestiona y articula el currículum.											X			X			
			5. El director tiene estilo democrático y transformador de dirección.											X			X			
		Participación y trabajo en equipo	6. En las reuniones de trabajo con el directivo, los docentes aportan con ideas que benefician la gestión de calidad institucional.												X			X		
			7. Los docentes, personal auxiliar y de apoyo de la institución participan en las comisiones de trabajo y jornadas pedagógicas.												X			X		
			8. Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista diferentes.												X			X		

<p>PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA La planificación estratégica es la herramienta utilizada por las organizaciones como un proceso sistemático que permite el desarrollo y la implementación de planes, con el propósito de alcanzar los objetivos que se han propuesto. (Quiroa, 2019).</p>	<p>Diagnóstico</p>	9.El cuerpo directivo realiza un diagnóstico antes de planificar un proyecto.								<p>X</p>	<p>X</p>	X		X					
		10. El personal de la institución está en capacidad para elaborar el diagnóstico de la institución educativa.										X		X					
		11.El personal de la institución tiene conocimiento lo que significa planificación estratégica.										X		X					
		<p>Participación en la construcción del proyecto</p>	12.En la construcción del Proyecto Educativo Institucional participan los docentes, el personal de apoyo y la asociación de padres de familia.										X		X				
			13.En la construcción del Plan de Trabajo Anual participan los empleados de la institución educativa.										X		X				
			14. En la construcción de los proyectos se considera la realidad de la institución educativa.										X		X				
		<p>Priorización de problemas</p>	15.El personal directivo conoce los problemas que afectan a los diversos estamentos de la institución.										X		X				
			16. El grupo directivo lidera el trabajo en equipo para resolver los problemas de la institución.										X		X				
			17. El grupo directivo prioriza la solución de problemas según su importancia.										X		X				
	<p>EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN Es un proceso sistemático que permite valorar la gestión de las personas en un período de tiempo determinado de acuerdo con las competencias requeridas en su cargo para identificar su potencial y las áreas de oportunidad. (Pacheco, 2013).</p>	<p>Cumplimiento de las metas</p>	18. Los directivos, docentes, personal de apoyo y estudiantes realizan evaluaciones periódicas del cumplimiento de los objetivos y metas de la gestión pedagógica.							<p>X</p>	<p>X</p>	X		X					
			19. El equipo directivo realiza evaluaciones periódicas del cumplimiento de objetivos y metas de la institución educativa.									X		X					
20. El equipo directivo fomenta el uso del instrumento de evaluación para estimar el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución educativa.									X				X						
<p>Valorar la gestión</p>		21. El equipo directivo, los profesores y personal de apoyo realizan evaluaciones periódicas de la gestión institucional.							X				X						
		22. Los directivos, profesores y personal de apoyo realizan evaluaciones periódicas de la gestión pedagógica.							X				X						

		Evaluación de los resultados	23. Se realizan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.															X	X	X				
		Evaluación de los resultados	24. El personal de la institución educativa participa activamente en la evaluación de trabajo educativo.															X	X	X				
CLIMA INSTITUCIONAL El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización. (Calcina, 2014).	Relaciones interpersonales		25. Existe sinceridad y confianza entre los diversos estamentos de la institución educativa.															X	X	X				
			26. Los diversos estamentos trabajan en conjunto para resolver problemas de la institución educativa.																	X	X	X		
	Solución de conflictos		27. Los directivos convocan a reuniones para solucionar los problemas que se presentan en la institución educativa.																X	X	X			
			28. Ante intereses adversos entre el director y la comunidad educativa, el director logra que las partes lleguen a un acuerdo satisfactorio.																	X	X	X		
	Valores		29. En el equipo directivo hay honestidad y transparencia en la entrega de las cuentas.																X	X	X			
			30. Los directivos toleran la impuntualidad e incumplimientos de responsabilidades del personal para evitar divergencias.																	X	X	X		
CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Capacitación, o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal. (Macías, 2016).	Actualización pedagógica		31. Los docentes de la institución educativa están capacitados y actualizados.															X	X	X				
			32. El equipo directivo promueve la actualización pedagógica de los docentes.																	X	X	X		
	Eficiencia en el uso de los recursos humanos		33. Se implementan programas de capacitación considerando en que ámbito o aspecto existe la necesidad de capacitar al personal de la institución.																X	X	X			
			34. Con los programas de capacitación para el personal de la institución se han obtenido los resultados esperados.																	X	X	X		
DESEMPEÑO DOCENTE Hace alusión a una acción, que, en este caso en particular, corresponde a las acciones o prácticas	Planificación curricular		35. Los docentes elaboran su planificación anual en forma oportuna y diversificada en función al PEI y el PCC.															X	X	X				
			36. Los docentes planifican sus unidades de aprendizaje acopladas con los planes y proyectos de la																	X	X	X		

	inherentes a la profesión docente. (Martínez & Lavín, 2017).		institución.																
		Planificación de la clase	37.El docente elabora su sesión de clases con anticipación y acoplada con la unidad de aprendizaje.								X		X						
			38.El docente prevé los recursos necesarios para el desarrollo eficiente de las clases.								X		X						
		Logro de clase	39.El docente se siente satisfecho con los logros de aprendizaje de sus estudiantes.								X		X						
			40.El docente considera que los logros de aprendizaje de los estudiantes son de calidad.								X		X						



FIRMA DEL EVALUADOR

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO PARA LA GESTIÓN DE LA CALIDAD INSTITUCIONAL"

OBJETIVO: DISEÑAR UN MANUAL DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO PARA MEJORAR LA CALIDAD INSTITUCIONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA "AMÉRICA", QUEVEDO-ECUADOR, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: COELLO VERA DIOMEDES VICENTE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAGÍSTER EN DOCENCIA Y CURRÍCULO

VALORACIÓN:

Muy de acuerdo (5)	Muy de acuerdo (4)	Desconozco (3)	En desacuerdo (2)	Muy en desacuerdo (1)
X				

FIRMA DEL EVALUADOR

**“DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO PARA LA GESTIÓN DE LA CALIDAD INSTITUCIONAL DE LA
 UNIDAD EDUCATIVA AMÉRICA QUEVEDO, ECUADOR, 2020”**

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					x
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					x
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					x
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					x
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																					x
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																					x
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																					x
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																					x
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																					x

CERTIFICACIONES LABORALES:

- CERTIFICACIÓN DE TÍTULOS SENESCYT
- CERTIFICACIÓN DE TRABAJO MEC. Escuela de Educación Básica Región Litoral.
- CERTIFICACIÓN: Unidad Educativa América – Docente de Matemática en Bachillerato General Unificado – Lengua y Literatura – Estudios Sociales – ERE
- CERTIFICADO: Nombramiento *Coordinador Académico* Agrupación Marista Ecuatoriana.
- CERTIFICADO DE RELACIONES HUMANAS, Ministerio de Relaciones Laborales.
- UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO – EXTENSIÓN QUEVEDO – MENCIÓN HONORÍFICA por 11 años de servicios – Septiembre 7 del 2018 - Docente de: Contabilidad de Costos – Bancaria – Auditoría – Análisis Financiero – Matemática I y II – Investigación y Diseño de Proyectos Educativos - (Desde junio del 2007 hasta la fecha)
- UNIDAD EDUCATIVA NICOLÁS INFANTE DÍAZ – Docente de Investigación en Ciencia y Tecnología – ÁREA: Estudios Sociales – 3ros. Bachillerato (desde el 2014 hasta la fecha)

PRODUCCIÓN CIENTÍFICA Y PONENCIAS

Autor

- Planificación Administrativa del Presupuesto y Estados Financieros Mínimos en Instituciones Educativas del Ecuador para su Funcionamiento – Abril 2018

Coautor

- Liderazgo transformacional en gerentes de pequeñas, medianas y grandes empresas de Quevedo, Diciembre 2019 – Revista Dilemas – México
- Vicios de Redacción y problemas de escritura común – científica en la Educación Superior – Mayo 2017
- Clima de aula en el desempeño académico de estudiantes de la Carrera de Psicología Clínica en la Universidad Técnica de Babahoyo, Extensión Quevedo – Año 2015

Ponencias:

- Escuela de Educación Básica Región Litoral – Capacitación y Exposición del tema “Técnica e Instrumentos de Evaluación y Actualización Curricular según el Plan Nacional de Educación.

- Unidad Educativa América – Exposición del tema “Nuevo instructivo para la elaboración ítems de Opción Múltiple según el INEVAL”

Reconocimientos y Otros

- Universidad Técnica de Babahoyo – Reconocimiento al Mérito Docente
- Universidad Técnica de Babahoyo – Informe de Evaluación integral de Desempeño docente – Septiembre del 2019
- VII Congreso REDU 11-15 Noviembre 2019 – Asistente al VII Congreso de Investigación de Tecnología Experimental Yachay
- Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz – Mención al Mérito Docente Inspirador – Proyectos investigativos a estudiantes de Tercero Bachillerato en Ciencias
- Colectivo Liberación Ecuador – AADDHU – Embajadores de la Paz Mundial – Reconocimiento al Mérito en defensa de los derechos de la Educación

CAPACITACIONES Y OTROS:

- UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO – CERTIFICADO, Estrategias Metodológicas para estudiantes con necesidades educativas especiales – 40 horas – septiembre 2019
- UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO; CERTIFICADO, Seminario taller “Seminario Técnico de normativa, calidad innovación de productos turísticos – 40 horas – 2018”
- MICROSOFT – CERTIFICADO OF RECOGNITION – Diseño del Aprendizaje en el siglo XXI – 20 horas – 2019
- UNIVERSIDAD INDOAMERICA – CERTIFICADO – Curso Sensibilización en Discapacidades – 30 horas – mayo 2017
- UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO; CERTIFICADO, Seminario taller “Pedagogía de la Educación Superior – 40 horas - 2016”
- UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO; CERTIFICADO, Seminario taller “Normas para la Redacción Científica - 2016”
- UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO; CERTIFICADO, Seminario taller “Lineamientos para la Evaluación en la Educación Superior Universitaria - 2016”
- UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO; CERTIFICADO, Seminario taller “Desarrollo de Habilidades de Liderazgo Docente”
- UNIVERSIDAD TÉCNICA ESTATAL QUEVEDO – UTEQ, CERTIFICADO. Seminario de “Motivación y Aprendizaje Cooperativo”
- UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO – CERTIFICADO: Seminario Taller de “Evaluación” 06, 07, 13 y 14 de Diciembre del 2014.
- EDITORIAL NORMA – CERTIFICADO “Pruebas de base estructurada” – Enero 17 2014

- UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO – CERTIFICADO: Seminario Taller “Enseñar a investigar y evaluar los aprendizajes” – abril 2014
- UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA – CERTIFICADO: Curso sobre derechos de niños, niñas y adolescentes para directivos maristas – Quito – Noviembre 2012
- CERTIFICADO – CONFEDERACIÓN ECUATORIANA DE ESTABLECIMIENTOS DE EDUCACIÓN CATÓLICA – CONFEDEC – Taller de formación para auditores externos – mayo 2012
- UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO – CERTIFICADO: Reconocimiento Por el trabajo brindado en el proceso de evaluación que contribuyó a la Acreditación de la Universidad Técnica de Babahoyo – septiembre 2017

REFERENCIAS PERSONALES:

- Sr. Alberto Mendoza Soledispa - Prof. Unidad Educativa América Telef. 0994640772
- Msc. Svetlana Rosero S. (Rectora Unidad Ed. América) 0992326815
- Lic. Patricio Egas Vásquez (Rector Unidad Ed. Nicolás Infante Díaz) 0997813325

Cordialmente

Lic. Vicente Coello V. **Msc.**
C.I. # 1709435232

Matriz de validación del experto Dra. PhD Flor Carriel

Matriz de Validación

Título de la tesis: "Direccionamiento estratégico para la gestión de la calidad institucional de la Unidad Educativa "América" Quevedo, Ecuador, 2020"

Variable 2	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones			
				1. Muy en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Desconozco	4. De acuerdo	5. Muy de acuerdo	RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No				
GESTIÓN DE LA CALIDAD INSTITUCIONAL Es el proceso de gestión educativa que tiene la función de orientar los recursos humanos de que dispone hacia el logro de los objetivos institucionales establecidos en el plan estratégico y los otros instrumentos de gestión, en función a satisfacer expectativas de los estudiantes, los padres de familia y la sociedad. (Molano, 2018).	LIDERAZGO DIRECTIVO El liderazgo directivo es el asumido por la persona que adopta el rol de informar, es decir que este liderazgo se basa en gran medida en informar a sus empleados de qué deben hacer cada día y de la manera adecuada de hacerlo. (Reyes, Trejo, & Topete, 2017).	Toma de decisiones	1. El director en la toma de decisiones considera aspectos relevantes como, la planeación estratégica, dinámicas de contingencias y la intensificación de los compromisos.																	
			2. El director de la institución toma las decisiones de acuerdo a las funciones administrativas de planeación, organización, dirección y control.								X				X					
			3. El director facilita la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.												X		X			
		Estilo de liderazgo	4. El director tiene estilo de liderazgo instruccional que gestiona y articula el currículum.						X						X		X			
			5. El director tiene estilo democrático y transformador de dirección.												X		X			
		Participación y trabajo en equipo	6. En las reuniones de trabajo con el directivo, los docentes aportan con ideas que benefician la gestión de calidad institucional.												X		X			
			7. Los docentes, personal auxiliar y de apoyo de la institución participan en las comisiones de trabajo y jornadas pedagógicas.												X		X			
			8. Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista diferentes.												X		X			

	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA La planificación estratégica es la herramienta utilizada por las organizaciones como un proceso sistemático que permite el desarrollo y la implementación de planes, con el propósito de alcanzar los objetivos que se han propuesto. (Quiroa, 2019).	Diagnóstico	9.El cuerpo directivo realiza un diagnóstico antes de planificar un proyecto.															X	X						
			10. El personal de la institución está en capacidad para elaborar el diagnóstico de la institución educativa.																	X	X				
			11.El personal de la institución tiene conocimiento lo que significa planificación estratégica.																		X	X			
		Participación en la construcción del proyecto	12. En la construcción del Proyecto Educativo Institucional participan los docentes, el personal de apoyo y la asociación de padres de familia.																		X	X			
			13. En la construcción del Plan de Trabajo Anual participan los empleados de la institución educativa.																		X	X			
			14. En la construcción de los proyectos se considera la realidad de la institución educativa.																		X	X			
		Priorización de problemas	15. El personal directivo conoce los problemas que afectan a los diversos estamentos de la institución.																		X	X			
			16. El grupo directivo lidera el trabajo en equipo para resolver los problemas de la institución.																		X	X			
			17. El grupo directivo prioriza la solución de problemas según su importancia.																		X	X			
	EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN Es un proceso sistemático que permite valorar la gestión de las personas en un período de tiempo determinado de acuerdo con las competencias requeridas en su cargo para identificar su potencial y las áreas de oportunidad. (Pacheco, 2013).	Cumplimiento de las metas	18. Los directivos, docentes, personal de apoyo y estudiantes realizan evaluaciones periódicas del cumplimiento de los objetivos y metas de la gestión pedagógica.																		X	X			
			19. El equipo directivo realiza evaluaciones periódicas del cumplimiento de objetivos y metas de la institución educativa.																			X	X		
			20. El equipo directivo fomenta el uso del instrumento de evaluación para estimar el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución educativa.																			X	X		
Valorar la gestión		21. El equipo directivo, los profesores y personal de apoyo realizan evaluaciones periódicas de la gestión institucional.																			X	X			
		22. Los directivos, profesores y personal de apoyo realizan evaluaciones periódicas de la gestión pedagógica.																			X	X			

		Evaluación de los resultados	23. Se realizan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.											X		X						
			24. El personal de la institución educativa participa activamente en la evaluación de trabajo educativo.												X		X					
	CLIMA INSTITUCIONAL El realizar un estudio de clima organizacional permite detectar aspectos clave que puedan estar impactando de manera importante el ambiente laboral de la organización. (Calcina, 2014).	Relaciones interpersonales	25. Existe sinceridad y confianza entre los diversos estamentos de la institución educativa.											X		X						
26. Los diversos estamentos trabajan en conjunto para resolver problemas de la institución educativa.																X		X				
Solución de conflictos		27. Los directivos convocan a reuniones para solucionar los problemas que se presentan en la institución educativa.													X		X					
		28. Ante intereses adversos entre el director y la comunidad educativa, el director logra que las partes lleguen a un acuerdo satisfactorio.									X					X		X				
Valores		29. En el equipo directivo hay honestidad y transparencia en la entrega de las cuentas.														X		X				
		30. Los directivos toleran la impuntualidad e incumplimientos de responsabilidades del personal para evitar divergencias.														X		X				
	CAPACITACIÓN DEL PERSONAL Capacitación, o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal. (Macías, 2016).	Actualización pedagógica	31. Los docentes de la institución educativa están capacitados y actualizados.												X		X					
32. El equipo directivo promueve la actualización pedagógica de los docentes.																X		X				
Eficiencia en el uso de los recursos humanos		33. Se implementan programas de capacitación considerando en que ámbito o aspecto existe la necesidad de capacitar al personal de la institución.									X					X		X				
		34. Con los programas de capacitación para el personal de la institución se han obtenido los resultados esperados.														X		X				
	DESEMPEÑO DOCENTE Hace alusión a una acción, que, en este caso en particular, corresponde a las acciones o prácticas	Planificación curricular	35. Los docentes elaboran su planificación anual en forma oportuna y diversificada en función al PEI y el PCC.								X				X		X					
36. Los docentes planifican sus unidades de aprendizaje acopladas con los planes y proyectos de la																X		X				

	inherentes a la profesión docente. (Martínez & Lavín, 2017).		institución.															
		Planificación de la clase	37. El docente elabora su sesión de clases con anticipación y acoplada con la unidad de aprendizaje.									X		X				
			38. El docente prevé los recursos necesarios para el desarrollo eficiente de las clases.										X		X			
		Logro de clase	39. El docente se siente satisfecho con los logros de aprendizaje de sus estudiantes.										X		X			
40. El docente considera que los logros de aprendizaje de los estudiantes son de calidad.											X		X					



FIRMA DEL EVALUADOR

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO PARA LA GESTIÓN DE LA CALIDAD INSTITUCIONAL"

OBJETIVO: DISEÑAR UN MANUAL DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO PARA MEJORAR LA CALIDAD INSTITUCIONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA "AMÉRICA", QUEVEDO-ECUADOR, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: FLOR DEL ROCÍO CARRIEL PAREDES

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DRA. EN EDUCACIÓN PhD

VALORACIÓN:

Muy de acuerdo (5)	Muy de acuerdo (4)	Desconozco (3)	En desacuerdo (2)	Muy en desacuerdo (1)
X				



FIRMA DEL EVALUADOR

“DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO PARA LA GESTIÓN DE LA CALIDAD INSTITUCIONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA AMÉRICA QUEVEDO, ECUADOR, 2020”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					x
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					x
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					x
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					x
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																					x
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																					x
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																					x
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																					x
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																					x

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados. Obtener la puntuación promedio y la valoración obtenida

Quevedo, 26 de octubre de 2020.

Dra: FLOR DEL ROCIO CARRIEL PAREDES

CEDULA: 1202907802

Teléfono: 009354065

E-mail: rociocarriel69@hotmail.com



Firma

Hoja de vida de Dra. Flor Carriel



HOJA DE VIDA

1.- DATOS PERSONALES



APELLIDOS Y NOMBRES:

CEDULA DE CIUDADANIA Y/O PASAPORTE: 1202907802

NACIONALIDAD: ECUATORIANA

CIUDAD: VENTANAS

PROVINCIA: LOS RIOS

DIRECCIÓN: VENTANAS CALLE QUITO Y YIMMY IZQUIERDO

TELÉFONO FIJO:

CELULAR: 0992354065

CORREO ELECTRÓNICO: rociocarriel69@hotmail.com

FECHA DE NACIMIENTO: 12/07/1969

2.- INSTRUCCIÓN

Nivel de Instrucción	Nombre de la Institución	Especialización	Título	Nro. Registro SENESCYT (Ecuador)
Profesional (Tercer Nivel)	UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO	LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION ESPECIALIZACION COMERCIO Y ADMINISTRACION	COMERCIO Y ADMINISTRACION	1013-05-584971
Maestría	UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO	DOCENCIA Y CURRICULO	MAGISTER EN DOCENCIA Y CURRICULO	1013-13-86033424
Doctorado	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR SAN MARCOS LIMA PERU	DOCTORA EN EDUCACION	PHD	6041107408
Otros				

3.- EXPERIENCIA LABORAL

FECHAS DE TRABAJO			Institución	Denominación del Puesto	Responsabilidades /Actividades/Funciones	Ámbito (Docencia, Investigación, Gestión y/o Administración)
Fecha de inicio	Fecha de fin	Nº meses/ años				
2000	2080	8 años 10 meses	UNIDAD EDUCATIVA SEIS DE OCTUBRE	DOCENTE	DOCENTE	DOCENTE
2005	2018	13 AÑOS	UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO	DOCENTE	DOCENTE	DOCENTE
2014	-	5 AÑOS	UNIDAD EDUCATIVA SAN CARLOS	DOCENTE	DOCENTE	VICERRECTORA ENCARGADA

4.- CAPACITACIÓN ESPECÍFICA RECIBIDA:

Adicione más filas de ser necesario.



Nombre de la Capacitación	Tipo: Seminario/curso/taller/congreso/otros	Nombre de la Institución Capacitadora	Tipo Diploma:		Fecha de inicio	Fecha de fin	Duración en horas
			Asistencia	Aprobación			
Seminario Técnico De Normativa, Calidad E Innovación De Productos Turísticos	Seminario	Universidad Técnica De Babahoyo Extensión Quevedo	X	X	06/09/2018	10/09/2018	40 horas
Evaluación De Los Aprendizajes	Curso	Universidad Técnica De Babahoyo	x	x	02/12/2016	09/12/2016	40 horas
Estrategias De Calidad De La Gestión Universitaria Para La Re categorización Camino A La Excelencia	Taller	CEAACES Universidad Técnica De Babahoyo	X		11/09/2015	18/09/2015	40 horas
Investigación Formativa Unidad Básica	Seminario Taller	Universidad Técnica De Babahoyo		X	08/11/2014	16/11/2014	40 horas
Enseñar A Investigar Y Evaluar Los Aprendizajes	Seminario Taller	Universidad Técnica De Babahoyo		X	14/04/2014	18/08/2014	40 horas

Normas Para La Redacción Científica	Taller	Universidad Técnica De Babahoyo		X	22/06/2016	22/06/2016	8 horas
I Congreso Internacional De Contabilidad Y Auditoria	Congreso	Universidad Estatal De Quevedo		X	20/08/2014	22/08/2014	40 horas
Didáctica De La Educación Superior	Capacitación	Universidad Técnica De Babahoyo		X	27/10/2016	30/10/2016	40 horas
Seminario De Análisis Del Pensamiento Pedagógico Contemporáneo	Seminario	Universidad Nacional Mayor De San Marcos		X	17/02/2014	22/02/2014	48 horas
Diseño Y Evaluación Del Currículo Universitario	Seminario	Universidad Nacional Mayor De San Marcos		X	20/10/2014	31/10/2014	48 horas
Pedagogía Universitaria	Seminario	Universidad Nacional Mayor De San Marcos		x	19/01/2015	30/01/2015	48 horas
Estudios Comparativos de políticas educativas	Seminario	Universidad Nacional Mayor De San Marcos		x	16/06/2014	27/06/2014	48 horas
Evaluación y Acreditación de Instituciones de Educación superior	Seminario	Universidad Nacional Mayor De San Marcos		x	11/05/2015	22/05/2015	80 horas

X Congreso Internacional De Investigación Educativa Innovación Tecnológica "CIEIT" ISSN 2631-2565	Congreso	Universidad Técnica De Babahoyo		x	28/08/2019	30/08/2019	24 horas
II Congreso Internacional De Investigación Universitaria "CIUU"	Congreso	Universidad Técnica De Babahoyo		x	19/06/2019	21/06/2019	40 horas
Seminario Taller de producción Científica	Seminario Taller	Universidad Técnica De Babahoyo		x	08/07/2019	30/07/2019	80 horas
Miembro de la Comisión de Revisión del Modelo Educativo y pedagógico de la universidad Técnica de Babahoyo	Miembro de Comisión	Universidad Técnica De Babahoyo	x		Octubre 2017	Marzo 2018	90 horas académicas

5.- PONENCIA:

Adicione más filas de ser necesario.

Nombre de la Ponencia	Nombre de la Institución	Fecha de inicio	Fecha de fin	Duración en horas
LA EXPRESION CORPORAL Y EL DESARROLLO HUMANO INTEGRAL	UTB –	28 DE AGOSOT	30 DE AGOSTO	24 HORAS
LA INTERNACIONALIZACIÓN DE LAS EDUCACIÓN SUPERIOR, DESDE LA PERSPECTIVA EDUCACIONAL, CINCO RETOS Y UNA NECESARIA REFLEXIÓN SOBRE EL SENTIDO DEL PROCESO	UNIANDES	19 DE JUNIO	21 DE JUNIO	
COMPETENCIAS AFECTIVAS Y RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LAS ESTUDIANTES DEL VII Y IX CICLO DE LA ESPECIALIDAD DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN	UNIANDES	19 DE JUNIO	21 DE JUNIO	

6.- CONOCIMIENTO DE IDIOMAS:

IDIOMA EL CUAL CUENTA CON CERTIFICADO DE SUFICIENCIA	PORCENTAJE NIVEL ESCRITO	PORCENTAJE NIVEL ORAL	INSTITUCIÓN QUE LE OTORGÓ EL CERTIFICADO
Ingles	Básico	Básico	Universidad Nacional Mayor De San Marcos
Italiano	Básico	Básico	Universidad Nacional Mayor De San Marcos

7.- PUBLICACIONES, LIBROS, CAPITULO DE LIBRO Y/O ARTÍCULOS INDEXADOS EN EL ÁREA DE CONOCIMIENTO VINCULADA A SUS ACTIVIDADES DE DOCENCIA O INVESTIGACIÓN

Adicione más filas de ser necesario.



TIPO DE PRODUCCION (libro, capítulo de libro, artículo)	TITULO	EDITORIAL Y/O REVISTA	ISBN / ISSN	AÑO DE PUBLICACIÓN	LINK O PÁGINA WEB DE LA PUBLICACIÓN
ARTICULO	Uso De La Realidad Virtual, En La Educación Del Futuro En Centros Educativos Del Ecuador	<u>Dialnet</u>	ISSN 2528-8083	<u>2016</u>	<u>Journal of Science and Research: Revista Ciencia e Investigación</u>
ARTICULO	"Clima de aula en el desempeño académico de estudiantes de la carrera Psicología Clínica en la Universidad Técnica de Babahoyo, Extensión Quevedo, año 2015	International Journal of Humanities and Social Science Invention	ISSN (Online): 2319 – 7722, ISSN (Print): 2319 – 7714	2016	www.ijhssi.org
ARTICULO	"Niveles de Rendimiento Académico en estudiantes de las	International Journal of Humanities and	ISSN (Online): 2319 – 7722,	2017	www.ijhssi.org

	carreras de Hotelería y Turismo, Comunicación Social en la Universidad Técnica de Babahoyo, Extensión Quevedo, año 2014	Social Science Invention	ISSN (Print): 2319 – 7714		
ARTICULO	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DE INSTITUTOS TECNOLÓGICOS SUPERIORES DE LA PROVINCIA DE LOS RÍOS, AÑO 2015	International Journal of Humanities and Social Science Invention	ISSN (Online): 2319 – 7722, ISSN (Print): 2319 – 7714	2017	www.ijhssi.org
ARTICULO	Planificación Administrativa Del presupuesto Y Estados Financieros Mínimos En Instituciones Educativas Del Ecuador Para Su Funcionamiento*	International Journal of Humanities and Social Science Invention	ISSN (Online): 2319 – 7722, ISSN (Print): 2319 – 7714	2018	www.ijhssi.org
ARTICULO	Compensatory fuzzy logic model for impact assessment when implementing ICT	The <u>University of New Mexico-Gallup</u>	10.5281/ <u>zenodo.3244286</u>	2019	http://is.unm.edu/Florentinsmarandache.htm

	pedagogical scenarios				
ARTICULOS	La Expresión Corporal Y El Desarrollo Humano Integral	Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores	ISSN: 2007-7890	2019	www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com
ARTICULO	Competencias afectivas y rendimiento académico de las estudiantes del VII y IX ciclo de la especialidad de Educación Inicial de la Facultad de Educación.	Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores	ISSN: 2007-7890	2019	www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores
ARTICULO	La Internacionalización De Las Educación Superior, Desde La Perspectiva Educacional, Cinco Retos Y Una Necesaria Reflexión Sobre El Sentido Del Proceso	Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores	ISSN: 2007-7890	2019	www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.co

8. DIRECCIÓN O CODIRECCION DE TESIS DE LICENCIATURA, MAESTRÍA O DE DOCTORADO

Adicione más filas de ser necesario.



TÍTULO	INSTITUCION DE EDUCACIÓN SUPERIOR	TIPO (LICENCIATURA, MAESTRIA, DOCTORADO)	ROL (DIRECCIÓN, CODIRECCIÓN, TRIBUNAL)	ETAPA (EN PROCESO Y/O FINALIZADA)
Estrategias de enseñanza aprendizaje en contabilidad y su incidencia en el rendimiento académico de los estudiantes del tercero de bachillerato técnico de la Unidad Educativa Nicolás Infante Díaz cantón Quevedo provincia de los Ríos, BABAHOYO: UTB, 2018).	UNIVERSIDADE TECNICA DE BABAHOYO	LICENCIATURA	DIRECCION	TERMINADA
Estrategias pedagógicas para desarrollar la inteligencia emocional en los niños de primer año de educación básica de la escuela "Montevideo" del cantón Buena Fe, provincia de los Ríos. 2017. Tesis de Licenciatura. Babahoyo: UTB, 2017.	UNIVERSIDADE TECNICA DE BABAHOYO	LICENCIATURA	DIRECCION	TERMINADA
La lectura y su repercusión en el aprendizaje de los productos culturales de los estudiantes, del tercer año, especialidad comercialización y ventas, paralelo "n", del colegio nacional Nicolás infante Días, año lectivo 2011-2012. 2013.	UNIVERSIDADTECNICA DE BABAHOYO	LICENCIATURA	DIRECCION	TERMINADA
<i>Recursos didácticos y su incidencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje de la asignatura de contabilidad en el</i>	UNIVERSIDA TECNICA DE BABAHOYO	LICENCIATURA	DIRECCION	TERMINADA

<i>tercer año de bachillerato de la Unidad Educativa 24 de mayo BABAHOYO: UTB, 2018).</i>				
<i>Medio de comunicación radio viva y su influencia en el desarrollo de la identidad cultural de la ciudadanía Quevedeño, BABAHOYO: UTB, 2018).</i>	UNIVERSIDA TECNICA DE BABAHOYO	LICENCIATURA	DIRECCION	TERMINADA
<i>Desempeño profesional de las secretarias ejecutivas y su influencia en la atención al cliente de la Compañía Riocomsa SA de la Ciudad de Quevedo en el año 2016, Babahoyo: UTB, 2016)</i>	UNIVERSIDA TECNICA DE BABAHOYO	LICENCIATURA	DIRECCION	TERMINADA
<i>Liderazgo directivo y su influencia en el desempeño profesional de la secretaria auxiliar de la Unidad Educativa Quevedo, del Cantón Quevedo año 2016, Babahoyo: UTB, 2016</i>	UNIVERSIDA TECNICA DE BABAHOYO	LICENCIATURA	DIRECCION	TERMINADA
<i>Gestión administrativa y su incidencia en los estándares de calidad de la Unidad Educativa 29 de septiembre del Cantón el Empalme, 2016, Babahoyo: UTB, 2016</i>	UNIVERSIDA TECNICA DE BABAHOYO	LICENCIATURA	DIRECCION	TERMINADA
<i>Difusión del eco periodístico en el diario la hora y su impacto en los habitantes del recinto la Colonia del cantón Quevedo BABAHOYO: UTB, 2018).</i>	UNIVERSIDA TECNICA DE BABAHOYO	LICENCIATURA	DIRECCION	TERMINADA

9. ¿DISPONE DE RESULTADOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO, EN LOS DOS ÚLTIMOS AÑOS?

Si	X
No	

Períodos de Evaluación: 2018

Institución que efectuó la evaluación: UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO

Evaluación obtenida: 88.30%

Dra. Flor del Rocío Carriel Paredes

Firma:

Matriz de validación del experto Dra. PhD Blanca Auria

Matriz de Validación

Título de la tesis: "Direccionamiento estratégico para la gestión de la calidad institucional de la Unidad Educativa "América" Quevedo, Ecuador, 2020"

Variable 2	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de evaluación								Observaciones			
				1. Muy en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Desconozco	4. De acuerdo	5. Muy de acuerdo	RELACIÓN VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No				
GESTIÓN DE LA CALIDAD INSTITUCIONAL Es el proceso de gestión educativa que tiene la función de orientar los recursos humanos de que dispone hacia el logro de los objetivos institucionales establecidos en el plan estratégico y los otros instrumentos de gestión, en función a satisfacer expectativas de los estudiantes, los padres de familia y la sociedad. (Molano, 2018).	LIDERAZGO DIRECTIVO El liderazgo directivo es el asumido por la persona que adopta el rol de informar, es decir que este liderazgo se basa en gran medida en informar a sus empleados de qué deben hacer cada día y de la manera adecuada de hacerlo. (Reyes, Trejo, & Topete, 2017).	Toma de decisiones	1. El director en la toma de decisiones considera aspectos relevantes como, la planeación estratégica, dinámicas de contingencias y la intensificación de los compromisos.																	
			2. El director de la institución toma las decisiones de acuerdo a las funciones administrativas de planeación, organización, dirección y control.								X									
			3. El director facilita la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.										X							
		Estilo de liderazgo	4. El director tiene estilo de liderazgo instruccional que gestiona y articula el currículum.												X					
			5. El director tiene estilo democrático y transformador de dirección.												X					
		Participación y trabajo en equipo	6. En las reuniones de trabajo con el directivo, los docentes aportan con ideas que benefician la gestión de calidad institucional.													X				
			7. Los docentes, personal auxiliar y de apoyo de la institución participan en las comisiones de trabajo y jornadas pedagógicas.													X				
			8. Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista diferentes.													X				

	inherentes a la profesión docente. (Martínez & Lavín, 2017).		institución.																	
		Planificación de la clase	37. El docente elabora su sesión de clases con anticipación y acoplada con la unidad de aprendizaje.									X		X		X				
			38. El docente prevé los recursos necesarios para el desarrollo eficiente de las clases.											X		X				
		Logro de clase	39. El docente se siente satisfecho con los logros de aprendizaje de sus estudiantes.									X		X		X				
			40. El docente considera que los logros de aprendizaje de los estudiantes son de calidad.											X		X				



FIRMA DEL EVALUADOR

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO PARA LA GESTIÓN DE LA CALIDAD INSTITUCIONAL"

OBJETIVO: DISEÑAR UN MANUAL DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO PARA MEJORAR LA CALIDAD INSTITUCIONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA "AMÉRICA", QUEVEDO-ECUADOR, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: BLANCA ARACELY AURIA BURGOS, PhD

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTORA EN EDUCACIÓN

VALORACIÓN:

Muy de acuerdo (5)	Muy de acuerdo (4)	Desconozco (3)	En desacuerdo (2)	Muy en desacuerdo (1)
x				


FIRMA DEL EVALUADOR

“DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO PARA LA GESTIÓN DE LA CALIDAD INSTITUCIONAL DE LA UNIDAD EDUCATIVA AMÉRICA QUEVEDO, ECUADOR, 2020”

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					x
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					x
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					x
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					x
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																					x
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																					x
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																					x
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																					x
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																					x

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados. Obtener la puntuación promedio y la valoración obtenida

Quevedo, 26 de octubre de 2020.

Dra.: BLANCA ARACELI AURIA BURGOS PhD.

CEDULA: 1201721956

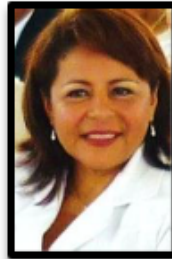
Teléfono: 0991533368

E-mail: araceliauria51@live.com



Firma

CURRICULO VITAE



INFORMACION PERSONAL



NOMBRE	BLANCA ARACELI
APELLIDOS	AURIA BURGOS
PAIS	ECUADOR
CEDULA IDENTIDAD	1201721956
LUGAR DE NACIMIENTO	VALENCIA
FECHA DE NACIMIENTO	20 DE MAYO DEL 1962
NACIONALIDAD	ECUATORIANA
ESTADO CIVIL	UNION LIBRE
DIRECCION DOMICILIARIA	CUIDADELA SAN JOSE CALLE ABDON CALDERON ENTRE LA 19 Y 20
TELEFONO CELULAR	0991533368
LUGAR DE TRABAJO	UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO EXT. QUEVEDO
TIPO DE SANGRE	ROH+
CORREO ELECTRONICO PERSONAL	araceliauria51@live.com
CORREO ELECTRONICO INSTITUCIONAL	blauria@utb.edu.ec



FORMACION ACADEMICA

ESTUDIOS PRIMARIOS	ESCUELA FISCAL DE NIÑAS CARLOS JULIO AROSEMENA TOLA AÑO 1973
ESTUDIOS SECUNDARIOS	COLEGIO PARTICULAR REPUBLICA DEL ECUADOR 1989
ESTUDIOS TECNICO SUPERIOR	EDUCADORA PAVULARIA UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO 25 DE MAYO DEL 2004
ESTUDIOS SUPERIOR LICENCIATURA	LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION EDUCACION PAVULARIA EN LA UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO 05 DE SEPTIEMBRE DEL 2006
ESTUDIOS CUARTO NIVEL "POSTGRADO"	MAGISTER EN DOCENCIA Y CURRICULO UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO 04 DE ENERO DEL 2013
ESTUDIOS CUARTO NIVEL DOCTORA EN EDUCACION PhD.	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS LIMA- PERÚ REGISTRADO EN SUNEDU Y EN EL MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES DEL PERÚ Y EN SENESCYT 2018-11-08

DATOS COMO REPRESENTANTE ANTE EL HONRABLE CONSEJO UNIVERSITARIO DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO



REPRESENTANTE ESTUDIANTIL POR LA FACULTAL DE CIENCIAS JURIDICA SOCIALES Y DE LA EDUCACION, ANTE EL HONRABLE CONSEJO UNIVERSITARIO.	ABRIL DE 2003 HASTA ABRIL DEL 2004
REPRESENTANTE UNIVERSAL ANTE EL HONRABLE CONSEJO UNIVERSITARIO.	08-MAYO DE 2019 HASTA ABRIL DEL 2024

FUNCIONARIA DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO

CATEGORIA	DOCENTE TITULAR AGREGADA
UNIDAD ADMINISTRATIVA	FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICA Y SOCIALES DE LA EDUCACION EXTENSION QUEVEDO
PROVINCIA	LOS RIOS
CANTON	QUEVEDO
TIPO DE PERSONAL	DOCENTE- COORDINADORA ACADEMICA EN LA EXTENSION UNIVERSITARIA
CARGO QUE DESEMPEÑADOS DESDE 4 de enero del 2004 HASTA LA ACTUALIDAD (2018) DOCENTE CONTRATADA	AUXILIAR DE SECRETARIA DESDE EL 4 ENERO 2004 HASTA 30 DE ABRIL DEL 2007 COORDINADORA DEL DEPARTAMENTO DE CULTURA, DOCENTE DESDE 1 DE MAYO DE 2007 HASTA LA ACTUALIDAD COORDINADORA DE LA CARRERAS DE HOTELERIA Y TURISMO, EDUCACION PARVULARIA, EDUCACION BASICA , LECTORA Y ASESORA DE TESIS, DE LICENCIATURA Y MAESTRIAS, DOCENTE TITULAR AUXILIAR DESDE EL 26 DE FEBRERO EL AÑO 2016, ASESORA DE PROYECTOS DE INVESTIGACION PLANIFICADORA, MIEMBRO DEL DEPARTAMENTO DE BIENESTAR UNIVERSITARIO Y COORDINADORA ACADEMICA DESDE ABRIL DEL 2017 HASTA JUNIO 2020
DEDICACION	TIEMPO COMPLETO 40 HORAS
DETALLE DE LA CARGA HORARIA EN LA ACTUALIDAD	ACTIVIDAD ES; COORDINACION ACADEMICA, DOCENTE, MIEMBRO DEL DEPARTAMENTO DE BIENESTAR UNIVERSITARIO, PREPARACION Y CALIFICACION DE ACTIVIDADES ACADEMICAS, DISEÑO DE CARRERA DE EDUCACION INICIAL, TUTORIAS

LIBROS, CERTIFICADOS, CURSOS, CONFERENCIAS, SEMINARIOS, CONGRESOS Y OTROS QUE HE ASISTIDO

LIBRO: COMUNICACIÓN EN EL PROCESO EDUCATIVO	DICIEMBRE 2019
SEMINARIO TALLER DE PRODUCCION CIENTIFICA PRE CONGRESO	AGOSTO 2019
X CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACION EDUCATIVA E INNOVACION TECNOLOGICA "CIIET" ISSN2631-2565	AGOSTO 2019
LA EXPRESION CORPORAL Y EL DESARROLLO HUMANO INTEGRAL,	AGOSTO 2019
COMPENSATORY FUZZY LOGIC MODEL FOR IMPACASSESSMENT WHEN IMPLEMENTING ICT IN PEDAGOGICAL SCENARIOS	JUNIO 2019
COMPETENCIAS EFECTIVAS Y RENDIMIENTO ACADEMICO DEL VII Y IX CICLO DE LA ESPECIALIDAD DE EDUCACION INICIAL DE LA FACULTAD DE EDUCACION	21 DE JUNIO DEL 2019
LA INTERNALIZACION DE LA EDUCACION SUPERIOR, DESDE LA PERSPECTIVA EDUCACIONAL, CINCO RETOS Y UNA REFLEXION SOBRE EL SENTIDO DEL PROCESO.	21 DE JUNIO DEL 2019
IV CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACION EDUCATIVA E INOVACION TECNOLOGICA "CIIET"	MAYO 2019
CURSO DE IDENTIFICACION Y OBSERVACION DE AVESDE BOSQUE SECO TROPICAL.	08 NOV. 2018
SEMINARIO TECNICO DE NORMATIVA, CALIDAD E INNOVACION DE PRODUCTOS TURISTICOS	10 SEPTIEMBRE 2018
ASAMBLEA NACIONAL, ING. CESAR LITARDO ASAMBLEISTA, ESCUELA LEGISLATIVA CERTIFICA ENTREGA RECONOCIMIENTO POR PARTICIPACION EN EL FORO "AVANCE Y DESAFIO EN LAS REFORMAS A LA LEY IRGANICA DE EDUCACION SUPERIOR"	AGOSTO 2018
CLUB ROTARIO DE QUEVEDO DISTRITO 4400-CLUB 7620 POR SU DISPOSICION Y COMPROMISO EN EL SEGUIMIENTO DE ACTIVIDAD SOCIAL QUE ATRAVÉS DE SU LABOR MARCO LA DIFERENCIA	14 DE JULIO DEL 2018
CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACION EDUCATIVA E INNOVACION TECNOLOGICA "CIIET".	18 DE MAYO DEL 2018
COMISIONADA NACIONAL ACADEMICA CORPORATIVA	28 DE ABRIL DEL 2018

RECONOCIMIENTO POR EL DIA DE LA MUJER POR EL CLUB ROTARIO DE QUEVEDO	FEBRERO 2018
VICERRECTORADO ACADEMICO DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO REVISION DEL MODELO EDUCATIVO Y PEDAGOGICO DE LA U.T.B.	MARZO DEL 2018
TITULO DE DOCTORA EN EDUCACION	LIMA 22 DE FEBRERO DEL 2018
EMBAJADORA ACADEMICA UNIVERSITARIA NACIONAL COLECTIVO LIBERACIÓN ECUADOR	10 DE DICIEMBRE DEL 2017
EMBAJADORA NACIONAL REGALANDO SONRISAS ECUADOR	10 DE DICIEMBRE DEL 2017
IX CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACION EDUCATIVA E INOVACION TECNOLOGICA "CIIIEIT"	16-17-18 DE MAYO
EVALUACION DE LOS APRENDIZAJES	09 DE DICIEMBRE DEL 2016
DIDACTICA DE LA EDUCACION SUPERIOR	10 DE NOVIEMBRE DEL 2016
PROGRAMA DE FORTALECIMIENTO DE CAPACIDADES DOCENTES EN INVESTIGACION	24 DE JUNIO DEL 2016
TALLER DE NORMAS PARA REDACCION CIENTIFICA	22 DE JUNIO 2016
SEMINARIO TALLER DE EVALUACION	14 DICIEMBRE DEL 2015
TALLER DE ESTRATEGIA DE CALIDAD DE LA GESTION UNIVERSITARIA PARA LA RECATEGORIZACION CAMINO A LA EXCELENCIAS.	15 SEPTIEMBRE 2015
SEMINARIO DE COMUNICACIÓN POLITICA	31 DE JULIO 2015
TALLER DE PLANIFICACION ACADEMICA "ELABORACION DE PLAN DE MEJORAS	FEBRERO 2015
I CONGRESO INTERNACIONAL DE NEUROCIENCIAS APLICADA A LA EDUCACION INICIAL	28 NOVIEMBRE 2014
INVESTIGACION FORMATIVA UNIDAD BASICA	16 DE NOVIEMBRE 2014
I COLOQUIO INTERNACIONAL CELEBRADO EN LIMA-PERU SOBRE LINEAS DE INVESTIGACION	24 DE JUNIO 2014
SEMINARIO TALLER "ENSEÑAR A INVESTIGAR Y EVALUAR LOS APRENDIZAJES"	18 ABRIL DEL 2014
V CONGRESO LATINOAMERICANO Y II ENCUENTRO DE OMEP ECUADOR, EDUCACIÓN ARTÍSTICA EN EL NIVEL INICIAL Y BÁSICA	DEL 1 AL 4 DE ABRIL
LA PEDAGOGIA EN LA EDUCACION SUPERIOR	17-18-19 DICIEMBRE DE 2013
LA NUEVA EDUCACION ENTRE LOS ESTILOS DE APRENDIZAJE Y LAS NEUROCIENCIAS	12-19 OCT. Y 1 DE NOVIEMBRE DE 2013

TALLER DE PLANIFICACION ADMINISTRACION Y GESTION EDUCATIVA	14-28 SEPTIEMBRE 2013
ENCUENTRO INTERNACIONAL DE EDUCACION INFANTIL "EDUCAR CON PERTINENCIA EN LOS NIVELES INICIAL Y BASICA EN FUNCION DE LOS ESTANDARES DE CALIDAD. OME P	25-26-27-- DE SEPTIEMBRE 2013
III CONGRESO INTERNACIONAL DE EDUCACION ESPECIAL UTB EXT QUEVEDO-	27- 28 DE FEB. Y 1 DE MARZO 2013
CONGRESO INTERNACIONAL: ADMINISTRACION DE EMPRESA Y EMPRENDIMIENTO	15-16-17 DE AGOSTO 2012
CONGRESO INTERNACIONAL CULTURA ESTETICA PSICOMOTRICIDAD PUERICULTURA UTB EXT. QUEVEDO CARRERA EDU. PARVULARIA	31-1 12- 2012
CONGRESO INTERNACIONAL DE PEDAGOGIA Y ANDRAGOGIA UNIVERSIDAD TECNICA DE MACHALA	10-11-12 AGOSTO 2012
COMPROMISO ADQUIRIDO SOBRE CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS PARA OFRECER UN MEJOR SERVICIO AL USUARIO	14 JUNIO 2012
CHARLA TALLER MOTIVACION Y AUTOESTIMA EN EL DESEMPEÑO DOCENTE: CENID	MAYO 4 2012
CONGRESO INTERNACIONAL DE LIDERAZGO FEMENINO: UNIVERSIDAD TECNICA DE MANABI ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS-MUJERES	5-6-7- DE DICIEMBRE DE 2012
SEMINARIO INERNAONAL DE RECREACION ESCOLAR PSICOMOTRICIDAD Y ORIGAMI UTB EXT QUEVEDO GAD MUNICIPAL DE QUEVEDO Y EL CIDE	7-8-9- Y 10 DE FEBRERO DE 2012
CONGRESO INTERNACIONAL DE PEDAGOGIA Y ANDRAGOGIA UNIVERSIDAD TECNICA DE MACHALA	10-11-12 AGOSTO 2012

RECONOCIMIENTOS

COLECTIVO LIBERACION ECUADOR RECONOCIMIENTO EN VIRTUD DE PROMOVER, DIFUNDIR LOS DERECHOS HUMANOS, EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA	08-DICIEMBRE DEL 2017
CULMINACION EXITOSA DEL DOCTORADO EN EDUCACION RECIBIDO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS LIMA PERU	05 DE OCTUBRE DEL 2017
COLABORACION EN LOS PROCESOS DE EVALUACION PARA LA ACREDITACION DE LA UTB EXT. QUEVEDO	07 DE SEPTIEMBRE DEL 2017
POR SU ALTO ESPIRITU DE RESPONSABILIDAD Y EXCELENCIA ACADÉMICA EN SUS ESTUDIOS DE NIVEL DOCTORAL CURSADOS EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS, EN LA CIUDAD DE LIMA, DURANTE EL PERIODO ACADÉMICO	26 DE JULIO DEL 2017
RECONOCIMIENTO POR EL DIA DE LA MUJER LA UTB Y EL CLUB ROTARIO	8 DE MARZO DEL 2018

NOMBRAMIENTOS

COMISIONADA NACIONAL ACADEMICA COORPORATIVA AADDHU LIBERACION ECUADOR EMBAJADORES DE LA PAZ MUNDIAL PERIODO ABRIL28 DEL 2018 A ABRIL DEL 2020	
DOCENTE TITULAR DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO	26 DE FEBRERO DEL 2016
SOCIA ACTIVA DEL CLUB ROTARIO DE QUEVEDO N°9824281	13 DE ENERO DEL 2017
ACTIVISTA DEFENSORES DE LOS DERECHOS HUMANOS	08 DE DICIEMBRE DEL 2017
EMBAJADORA ACADEMICA UNIVERSITARIA NACIONAL COLECTIVO LIBERACION NACIONAL	10 DE DICIEMBRE DEL 2017
EMBAJADORA NACIONAL REGALANDO SONRISAS ECUADOR	10 DE DICIEMBRE DEL 2017
DOCENTE TITULAR AGREGADA DE LA UNIVERSIDAD TECNICA DE BABAHOYO	DE FEBRERO DEL 2018

ARTICULOS

SISTEMATIZACIÓN DE PROBLEMAS DE ESCRITURA CIENTÍFICA Y LA REDACCIÓN COMÚN EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR	MAYO 2020
LA EXPRESIÓN CORPORAL Y EL DESARROLLO HUMANO INTEGRAL,	AGOSTO 2019
COMPENSATORY FUZZY LOGIC MODEL FOR IMPACASSESSMENT WHEN IMPLEMENTING ICT IN PEDAGOGICAL SCENARIOS	JUNIO 2019
COMPETENCIAS EFECTIVAS Y RENDIMIENTO ACADEMICO DEL VII Y IX CICLO DE LA ESPECIALIDAD DE EDUCACION INICIAL DE LA FACULTAD DE EDUCACION	21 DE JUNIO DEL 2019
LA INTERNALIZACION DE LA EDUCACION SUPERIOR, DESDE LA PERSPECTIVA EDUCACIONAL, CINCO RETOS Y UNA REFLEXION SOBRE EL SENTIDO DEL PROCESO.	21 DE JUNIO DEL 2019
“Etapas Pedagógicas Para Dificultades De Aprendizaje En Lectura-Escritura, En El Subnivel De Básica Elemental De Instituciones Escolares”.	DICIEMBRE 2017
“Niveles de Rendimiento Académico en estudiantes de las carreras de Hotelería y Turismo, Comunicación Social en la Universidad Técnica de Babahoyo, Extensión Quevedo, año 2014”	FEBRERO 2017
Liderazgo Transformacional en la Gestión Institucional de Institutos Tecnológicos Superiores de la Provincia de los Ríos año 2015	ENERO DEL 2017
“Clima de aula en el desempeño académico de estudiantes de la carrera Psicología Clínica en la Universidad Técnica de Babahoyo, Extensión Quevedo, año 2015”.	MARZO 2016
USO DE LA REALIDAD VIRTUAL, EN LA EDUCACION DEL FUTURO EN CENTROS EDUCATIVOS DEL ECUADOR	DICIEMBRE DEL 2016

Certifico

Lcda. Blanca. Araceli Auria Burgos PhD.

Matriz de consistencia

VARIABLE	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL
Gestión de calidad institucional. (Molano, 2018).	¿Cómo diseñar un manual de direccionamiento estratégico para mejorar la calidad institucional en la Unidad Educativa “América”, Quevedo-Ecuador 2020?	Describir el diseño del manual de direccionamiento estratégico para mejorar la calidad institucional de la Unidad Educativa “América”, Quevedo-Ecuador, 2020.	No existe hipótesis por ser una propuesta
DIMENSIONES	Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas
Liderazgo directivo	¿Cuáles son las características que tiene la dimensión <u>liderazgo directivo</u> en la Unidad Educativa “América”?	Describir las características de la dimensión <u>liderazgo directivo</u> de la Unidad Educativa “América”.	No existe hipótesis por ser una propuesta
Planificación estratégica	¿Cuáles son las características de la dimensión <u>planificación estratégica</u> en la	Describir las características de la dimensión <u>planificación estratégica</u> de la	No existe hipótesis por ser una propuesta

	Unidad Educativa “América”?	Unidad Educativa “América”.	
Evaluación de gestión directiva	¿Cuáles son las características de la <u>dimensión evaluación de gestión directiva</u> en la Unidad Educativa “América”?	Describir las características de la <u>dimensión evaluación de gestión directiva</u> de la Unidad Educativa “América”.	No existe hipótesis por ser una propuesta
Clima institucional	¿Cuáles son las características de la <u>dimensión clima institucional</u> en la Unidad Educativa “América”?	Describir las características de la <u>dimensión clima institucional</u> de la Unidad Educativa “América”.	No existe hipótesis por ser una propuesta
Capacitación del personal	¿Cuáles son las características de la <u>dimensión capacitación del personal</u> en la Unidad Educativa “América”?	Describir las características de la <u>dimensión capacitación del personal</u> de la Unidad Educativa “América”.	No existe hipótesis por ser una propuesta

Desempeño del docente	¿Cuáles son las características de la <u>dimensión desempeño del docente</u> en la Unidad Educativa “América”?	Describir las características de la <u>dimensión desempeño del docente</u> en la Unidad Educativa “América”.	No existe hipótesis por ser una propuesta
VARIABLE			
DIMENSIONES			

Confiabilidad

Variable: Gestión de calidad institucional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	28	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	28	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,743	40

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01: El director en la toma de decisiones considera aspectos relevantes como, la planeación estratégica, dinámicas de contingencias y la intensificación de los compromisos.	154,86	126,794	,419	,730
P02: El director de la institución toma las decisiones de acuerdo a las funciones administrativas de planeación, organización, dirección y control.	154,89	131,877	,172	,741
P03: El director facilita la participación de la comunidad educativa en la toma de decisiones.	154,86	128,201	,496	,730
P04: El director tiene estilo de liderazgo instruccional que gestiona y articula el currículum.	154,54	134,332	,142	,742

P05: El director tiene estilo democrático y transformador de dirección.	154,86	132,127	,135	,743
P06: En las reuniones de trabajo con el directivo, los docentes aportan con ideas que benefician la gestión de calidad institucional.	155,00	125,185	,390	,729
P07: Los docentes, personal auxiliar y de apoyo de la institución participan en las comisiones de trabajo y jornadas pedagógicas.	154,79	130,323	,277	,736
P08: Los docentes se integran fácilmente al trabajo en equipo respetando puntos de vista diferentes.	154,71	130,063	,231	,738
P09: El cuerpo directivo realiza un diagnóstico antes de planificar un proyecto.	154,64	134,312	,084	,744
P10: El personal de la institución está en capacidad para elaborar el diagnóstico de la institución educativa.	154,71	127,693	,402	,731
P11: El personal de la institución tiene conocimiento lo que significa planificación estratégica.	154,86	125,757	,337	,732
P12: En la construcción del Proyecto Educativo Institucional participan los docentes, el personal de apoyo y la asociación de padres de familia.	154,57	138,698	-,227	,751
P13: En la construcción del Plan de Trabajo Anual participan los empleados de la institución educativa.	154,82	127,041	,304	,734
P14: En la construcción de los proyectos se considera la realidad de la institución educativa.	154,86	127,238	,515	,728
P15: El personal directivo conoce los problemas que afectan a los diversos estamentos de la institución.	155,00	133,037	,121	,743
P16: El grupo directivo lidera el trabajo en equipo para resolver los problemas de la institución.	154,54	133,813	,054	,747
P17: El grupo directivo prioriza la solución de problemas según su importancia.	154,82	129,189	,228	,738

P18: Los directivos, docentes, personal de apoyo y estudiantes realizan evaluaciones periódicas del cumplimiento de los objetivos y metas de la gestión pedagógica.	154,75	123,602	,481	,725
P19: El equipo directivo realiza evaluaciones periódicas del cumplimiento de objetivos y metas de la institución educativa.	154,75	132,194	,220	,739
P20: El equipo directivo fomenta el uso del instrumento de evaluación para estimar el cumplimiento de los objetivos y metas de la institución educativa.	155,14	133,683	,042	,749
P21: El equipo directivo, los profesores y personal de apoyo realizan evaluaciones periódicas de la gestión institucional.	155,39	130,840	,153	,743
P22: Los directivos, profesores y personal de apoyo realizan evaluaciones periódicas de la gestión pedagógica.	155,39	124,544	,391	,729
P23: Se realizan jornadas pedagógicas para la evaluación del trabajo educativo.	154,61	131,210	,170	,741
P24: El personal de la institución educativa participa activamente en la evaluación de trabajo educativo.	155,04	127,962	,251	,737
P25: Existe sinceridad y confianza entre los diversos estamentos de la institución educativa.	154,89	127,062	,550	,728
P26: Los diversos estamentos trabajan en conjunto para resolver problemas de la institución educativa.	154,79	135,212	,005	,748
P27: Los directivos convocan a reuniones para solucionar los problemas que se presentan en la institución educativa.	155,00	132,741	,084	,746
P28: 28. Ante intereses adversos entre el director y la comunidad educativa, el director logra que las partes lleguen a un acuerdo satisfactorio.	155,18	125,856	,332	,732

P29: En el equipo directivo hay honestidad y transparencia en la entrega de las cuentas.	154,89	130,692	,231	,738
P30: Los directivos toleran la impuntualidad e incumplimientos de responsabilidades del personal para evitar divergencias.	154,79	131,286	,133	,744
P31: Los docentes de la institución educativa están capacitados y actualizados.	154,71	123,841	,482	,725
P32: El equipo directivo promueve la actualización pedagógica de los docentes.	154,75	140,343	-,289	,756
P33: Se implementan programas de capacitación considerando en que ámbito o aspecto existe la necesidad de capacitar al personal de la institución.	154,86	128,571	,247	,737
P34: Con los programas de capacitación para el personal de la institución se han obtenido los resultados esperados.	155,11	135,729	-,021	,750
P35: Los docentes elaboran su planificación anual en forma oportuna y diversificada en función al PEI y el PCC.	154,79	123,286	,503	,724
P36: Los docentes planifican sus unidades de aprendizaje acopladas con los planes y proyectos de la institución.	154,93	137,995	-,129	,753
P37: El docente elabora su sesión de clases con anticipación y acoplada con la unidad de aprendizaje.	155,04	130,480	,220	,739
P38: El docente prevé los recursos necesarios para el desarrollo eficiente de las clases.	155,21	124,471	,463	,726
P39: El docente se siente satisfecho con los logros de aprendizaje de sus estudiantes.	155,46	128,999	,247	,737
P40: El docente considera que los logros de aprendizaje de los estudiantes son de calidad.	154,64	134,016	,044	,748

Base de datos - Análisis de confiabilidad

Unidad Informes	D1: Liderazgo directivo								D2: Planificación estratégica								D3: Evaluación de la gestión								D4: Clima institucional						D5: Capacitación del personal				D6: Desempeño docente						
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	1	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	
3	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	4	2	5	4	4	4	4	4	
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	1	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	4	5		
5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	4	3	5	1	5	5	4	4	3	3	3	3		
6	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	1	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	1	4	2	3	5
7	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
8	4	1	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	2	4	5	3	3	4	2	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	
9	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	1	3	4	5	5	5	3	3	4	2	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	1	3	5	3	3	4	2	4	
10	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	4	3	3	4	4	2	5	4	3	3	2	1	3	4	4	5	5	5	4	3	3	4	4	3	3	2	1	3	3	3	
11	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	3	3	3	2	1	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	2	1	3	3	3
12	3	4	3	4	1	3	4	5	3	4	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
13	3	4	4	4	3	3	5	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4	5	3	3	4	4	2	1	4	4	3	3	5	3	5	5	5	4	5	3	3	4	4	2	2
14	2	3	3	4	4	4	4	2	5	5	1	4	4	3	4	5	3	1	4	4	3	4	5	3	3	3	4	4	4	2	1	4	4	3	1	4	4	3	4	5	
15	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	3	3	3	5	2	4	4	3	3	3	5	2	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	5	
16	4	3	3	4	4	1	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	2	3	5	5	3	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	5	
17	5	4	4	5	5	3	3	5	4	3	3	4	3	4	4	5	2	3	4	3	2	3	5	2	4	5	5	3	3	5	3	4	3	4	3	4	3	2	3	5	
18	5	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	
19	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	3	5	3	5	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	3	5	4	4	3	5	3	5	
20	3	4	4	4	3	5	5	3	4	4	5	5	1	4	4	5	4	5	5	1	4	4	5	4	4	4	3	5	5	3	5	5	1	4	5	5	1	4	4	5	
21	4	4	4	4	3	5	5	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	
22	3	4	4	5	3	5	3	3	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	3	5	3	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	5	
23	4	3	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	
24	2	5	2	5	5	1	2	2	3	2	1	5	5	4	4	5	2	1	5	5	4	4	5	2	2	5	5	1	2	2	1	5	5	4	1	5	5	4	4	5	
25	4	5	5	5	3	3	5	3	4	4	5	5	4	3	3	2	5	5	5	4	3	3	2	5	5	2	3	3	5	3	5	5	4	3	5	5	4	3	3	2	
26	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	3	1	2	5	5	5	4	3	1	2	5	4	5	1	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	3	1	2	
27	5	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	
28	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	3	5	2	5	4	4	3	3	5	2	4	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	3	3	5	

Propuesta

Manual de procesos de direccionamiento estratégicos para mejorar la gestión de calidad institucional en la Unidad Educativa “América”

I. Datos generales

- 1.1 Denominación:** “Mejoramos la gestión de calidad institucional elaborando un manual de procesos de direccionamiento estratégicos”
- 1.2 Responsable:** Baquedano Moya, Thalía Isabel
- 1.3 Participantes:** Directivos, docentes, administradores y personal de servicios
- 1.4 Duración:** Ocho horas (8) – 6 módulos

II. Justificación

Se elabora este programa, al haber observado en los directores, docentes, administradores y personal de servicios, acciones que son poco favorables para la organización, que permitan una adecuada gestión de la calidad institucional, como son: la capacidad del personal para elaborar los diagnósticos de los problemas de la institución, el no seguir con un patrón para elaborar en forma periódica evaluaciones de la gestión pedagógica, enfocarse en las adversidades que se presentan con la comunidad educativa para llegar a consensos satisfactorios y crear condiciones de convivencia armoniosas, entre otros.

En aquel marco, se realiza un manual que posibilite mejorar la administración de la calidad institucional por medio de una eficiente administración administrativa, con el fin de conservar el cumplimiento oportuno de los requerimientos de los alumnos, robustecer las competencias en el ser y el entendimiento hacer de los profesores y alumnos, por medio de los procesos de formación y capacitación, con la intención de mejorar los programas; además de evaluar en forma persistente la administración pedagógica y directiva, además tener en cuenta los servicios institucionales en el cumplimiento de las necesidades y expectativas, por medio de

herramientas de medición de la satisfacción, que permitan la toma de elecciones y el mejoramiento constante.

III. Fundamentación

3.1 Fundamento teórico

Hoy en día, si se habla de gestión, hace referencia a la totalidad de elementos involucrados en la realización de la administración de una institución, por lo tanto, se comprende la gestión institucional “como el aspecto referencial para la orientación de la planificación, programación, uso, nitidez, valoración y la sumisión de cuentas respecto al recurso humano, financiero, técnico y material de las actividades institucionales”. (Gamba, 2016).

En otro punto, la administración requiere el entendimiento, de información, de gestación, de vivencia y de otros aspectos que posibilite el desarrollo de todos los conocimientos necesarios.

Además, la gestión tiene relación con la función de acción propiamente esa, de nada sirve las buenas intenciones, el entendimiento del asunto y de los mecanismos de acción, si no poseemos la capacidad importante y la probabilidad de llevar todo ello a la práctica.

3.2 Fundamento filosófico

En el fundamento filosófico Rosero (2013) se centra en los valores, señalando que “la filosofía institucional, forma parte de un sistema de creencias, prácticas morales y éticas mismas predominantes en la organización educativa”. Trabajan como los enormes marcos referenciales que hacen el trabajo de orientar el comportamiento comunitario en la unidad educativa y precisan el enfoque de la Organización en relación a las pautas axiológicas.

Además, los valores institucionales fundamentalmente se conocen como virtudes positivas, en cuanto a la moral y ética, mismas que la organización va obteniendo paulatinamente con el pasar del tiempo, por ejemplo: los

empleados comprometidos con el nivel de calidad total, la institución cuenta con reconocimiento a nivel internacional, hay actividades de vinculación con la sociedad, en diversos sectores.

Al mismo tiempo, los valores deben ser incluido en la misión y visión previamente establecidas por la institución, la comunidad educativa debe reflexionar respecto a cada valor o principios que rigen las actividades educativas en cada nivel, se operacionalizan en la proposición pedagógica, de gestión y en sus materiales, orientando la toma de decisiones en la totalidad de niveles de la comunidad institucional.

3.3 Fundamento psicológico

La teoría psicológica y la práctica pedagógica se relacionan para obtener una institución con un sistema de educación de calidad. La psicología educacional trata acerca del qué, cómo y por qué de las actitudes presentadas en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

La gestión institucional en cada momento que trata con situaciones relacionadas con los agentes primordiales de la educación, como los maestros, necesitan adjudicarse de la psicología a la administración educativa.

El proceso de administración de unidades educativas sin el conocimiento técnico-científico ofrecida por parte de la psicología, no sería considerado como un acto profesional, es por eso que López (2017) citando a Ordoñez (1997) señala dos aspectos fundamentales para el fortalecimiento de la psicología en instituciones educativas:

“La fase inicial es netamente psicotécnica (práctica) con orientación cuantificada psicométrica. Y la segunda fase es de complementación (científica), la cual se encarga de analizar la relación individuo trabajador en lo productivo, particular y social”.

3.4 Fundamento legal

Algo netamente importante a tomar en cuenta en el proceso de gestión administrativa institucional, son las normativas, planteadas en los aspectos legales, sean reglas o leyes, estos regularizan el trabajo institucional de forma que cada componente responderá a dicha regulación.

En Ecuador, desde el año 2011 con la publicación de la Ley Orgánica de Educación Intercultural junto a sus normativas, se indica como obligación de los centros de educación (públicos y privados), el desarrollo de un PEI, en el mismo debe plantearse los mecanismos a aplicar en el proceso de gestión administrativa de una institución. (Correa, 2017).

CAPITULO SÉPTIMO

LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA COMUNIDAD

Art. 17.- Derechos. – Quienes integren la comunidad cuentan con los derechos:

- a. Recibir educación escolarizada o no, sin importar si es formal o no, durante su período de vida, que fomente aspectos y cualidades concernientes al Buen Vivir.
- b. Participación activa en la creación de condiciones de nivel institucional, en los establecimientos de educación de la zona.
- c. Incentivar el conocimiento y respeto total entre la comunidad y las entidades educativas del sector.
- d. Ser parte de forma comunitaria, del cumplimiento de obligaciones predefinidas en la presente Ley, en el desarrollo del PEI y enlazarlo con los requerimientos de la comunidad.
- e. Hacer el papel de inspectores en la valoración de calidad y calidad de la educación, se cumplan normativas y en la optimización de recursos.

- f. Usar de forma adecuada los servicios, inmobiliarios y equipos que brinda la institución educativa a la comunidad, siguiendo el debido reglamento.
- g. Ser parte de forma asociada, en actividades de mantenimiento de las instalaciones y en lo que se proveen servicios no pedagógicos en las entidades públicas.
- h. Coordinar las solicitudes públicas y privadas, con tal que se garantice la protección total del alumnado, y brindar escenarios adecuados para el desarrollo del proceso educativo.
- i. Ser participativo, siempre apegado a la Constitución de la República y la presente normativa, para la identificación de los diferentes planteles educativos disponibles para la comunidad;
- j. Concernir constantemente en los conocimientos de la situación presente en la institución y la comuna.
- k. Animar a un apartado de conocimientos y respeto por parte de la comunidad hacia las instituciones educativas y viceversa.

Art. 18.- Obligaciones. – Quienes componen comunidad cuentan con las obligaciones:

- a. Brindar una sana convivencia, de paz y que puedan resolver problemas de forma adecuada en la comunidad educativa.
- b. Generar un entorno adecuado para el proceso educativo y sus derivados, esto en los alrededores de las entidades de educación.
- c. Mantener el debido respeto y cuidado del inmobiliario y los recursos que brindan. Además, ser participe (en lo más posible) del mantenimiento de los antes mencionados.
- d. Mantener un nivel de integridad a nivel físico, psicológico y sexual del alumnado, y además de todos los actores involucrados en la comunidad.

e. Dar cumplimiento a los deberes derivados de la participación activa en la prestación de servicios no académicos con relación a las actividades educativas.

IV. Objetivos

4.1 General

Mejorar la gestión de calidad institucional mediante la elaboración de un manual de procesos de direccionamiento estratégicos.

4.2 Específicos

- Mejorar la gestión de liderazgo directivo mediante el diseño de lineamientos que orientan la formulación y diagnóstico de un plan estratégico.
- Mejorar la gestión de planificación estratégica mediante el diseño de lineamientos que orientan la articulación de planes anuales con el plan estratégico.
- Mejorar la gestión directiva mediante el diseño de lineamientos que orientan la evaluación del cumplimiento de metas del plan estratégico.
- Mejorar el clima institucional mediante el diseño de lineamientos que orientan la aplicación de valores institucionales y factores de las relaciones interpersonales en el plan estratégico.
- Mejorar la utilización de los recursos institucionales mediante el diseño de lineamientos que orientan la aplicación de actividades de modernización de recursos humanos en el plan estratégico.
- Mejorar la gestión curricular mediante el diseño de lineamientos que orientan la aplicación de herramientas de evaluación del desempeño docente en el plan estratégico.

V. Organización de los contenidos

Modulo 1. Estrategias para mejorar la gestión de liderazgo directivo

Objetivos específicos	Contenidos	Dimensión (Qué va a mejorar)	Duración
Mejorar la gestión de liderazgo directivo mediante el diseño de lineamientos que orientan la formulación y diagnóstico de un plan estratégico	Formulación del Plan Estratégico	Liderazgo directivo	1 hora
	Diagnóstico del Plan Estratégico		1 hora

Modulo 2. Estrategias para mejorar la gestión de la planificación estratégica

Objetivos específicos	Contenidos	Dimensión (Qué va a mejorar)	Duración
Mejorar la gestión de planificación estratégica mediante el diseño de lineamientos que orientan la articulación de planes anuales con el plan estratégico	Articulación del Plan Anual	Planificación Estratégica	1 hora
	Articulación del Plan Estratégico		1 hora

Modulo 3. Estrategias para mejorar la gestión directiva

Objetivos específicos	Contenidos	Dimensión (Qué va a mejorar)	Duración
Mejorar la gestión directiva mediante el diseño de lineamientos que orientan la evaluación del cumplimiento de metas del plan estratégico.	Evaluación del cumplimiento de metas del Plan Estratégico	Gestión Directiva	1 hora

Modulo 4. Estrategias para mejorar el clima institucional

Objetivos específicos	Contenidos	Dimensión (Qué va a mejorar)	Duración
Mejorar el clima institucional mediante el diseño de lineamientos que orientan la aplicación de valores institucionales y factores de las relaciones interpersonales en el plan estratégico	Aplicación de valores institucionales en el Plan Estratégico	Clima Institucional	1 hora
	Aplicación de factores de las relaciones interpersonales en el Plan Estratégico		1 hora

Modulo 5. Estrategias para mejorar la utilización de los recursos institucionales

Objetivos específicos	Contenidos	Dimensión (Qué va a mejorar)	Duración
Mejorar la utilización de los recursos institucionales mediante el diseño de lineamientos que orientan la aplicación de programas de actualización de los recursos humanos en el plan estratégico	Aplicación de programas de actualización de los recursos humanos en el Plan Estratégico	Utilización de los Recursos Institucionales	1 hora

Modulo 6. Estrategias para mejorar la gestión curricular

Objetivos específicos	Contenidos	Dimensión (Qué va a mejorar)	Duración
Mejorar la gestión curricular mediante el diseño de lineamientos que orientan la aplicación de herramientas de evaluación del desempeño docente en el plan estratégico	Aplicación de herramientas de evaluación del desempeño docente en el Plan Estratégico	Gestión Curricular	1 hora